

PENGARUH MOTIVASI ANGGOTA DAN KOMITMEN ANGGOTA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KPRI DI KOTA SUKABUMI

THE EFFECT OF MEMBER MOTIVATION AND MEMBER COMMITMENT ON PERFORMANCE OF KPRI MEMBER IN SUKABUMI CITY

Muhaimin Puji Hakiki¹⁾; Dwi Gemina²⁾

Progam Management Studies Faculty of Economics, University of Djuanda Bogor

Email: ekipujihakiki@gmail.com; dwigemina@gmail.com

Correspondence author: dwigemina@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted on cooperation type KPRI. (an abbreviation of the Republic of Indonesia Employee Cooperation). The purpose of this research is to analyze: 1) the respondent responses to member's motivation, member commitment and performance of KPRI member in Sukabumi City, 2) simultaneous influence of member' motivation and member commitment to performance of KPRI member in Sukabumi City; 3) partial motivation member and member commitment to the performance of KPRI member in Sukabumi City. The method using in this research is descriptive and verifikatif. Sampling totaled 100 KPRI members taken from 31 active cooperation KPRI (Cooperation Employees of the Republic of Indonesia) who have held the Annual Member Meeting (RAT) in 2017 and registered in the Department of Cooperation, SMEs, Trade and Industry (Kopdagrin) Sukabumi using proportional random sampling method. Methods of data analysis using Likert scale for multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, F-test and t-test. The test results concluded that simultaneously and partially member motivation variable and member commitment have a positive and significant influence to the performance of KPRI member in Sukabumi City.

Keywords: *Member Motivation, Member Commitment, Performance of KPRI Members.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap koperasi berjenis KPRI (Koperasi Pegawai Republik Indonesia). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) tanggapan responden terhadap motivasi anggota, komitmen anggota dan kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi, 2) pengaruh secara simultan motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi, 3) pengaruh secara parsial motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif*. Pengambilan sampel berjumlah 100 anggota KPRI yang diambil dari 31 koperasi aktif berjenis KPRI (Koperasi Pegawai Republik Indonesia) yang telah melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) pada tahun 2017 dan terdaftar di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian (Kopdagrin) Kota Sukabumi dengan menggunakan metode *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan skala likert untuk analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji-F dan uji-t. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi anggota dan komitmen anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi.

Kata Kunci: Motivasi Anggota, Komitmen Anggota, Kinerja Anggota Koperasi.

PENDAHULUAN

Salah satu program pemerintah dalam meningkatkan kehidupan perekonomian bangsa atau rakyat yaitu dengan mencanangkan adanya pendirian koperasi. Koperasi mampu menjadi pendorong berkembangnya ekonomi masyarakat Indonesia. Diharapkan dengan adanya koperasi di daerah atau kota maka akan membantu dalam pengembangan usaha-usaha di kota tersebut. Salah satu daerah yang mendorong berkembangnya koperasi adalah Kota Sukabumi.

Jumlah koperasi aktif yang mampu melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) di Kota Sukabumi terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini, tak terlepas dari peran pemerintah setempat yakni Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian (Kopdagrin) Kota Sukabumi yang terus berupaya untuk menghidupkan kembali koperasi non aktif untuk kembali menjalankan kegiatan operasionalnya. Berikut data keragaman dari koperasi aktif yang telah menjalankan Rapat Anggota Tahunan (RAT) di Kota Sukabumi pada tahun 2015-2017:

Tabel 1 Keragaan Koperasi Kota Sukabumi Tahun 2015-2017

No	Keterangan	Satuan	Tahun		
			2015	2016	2017
1	Jumlah Koperasi	Unit	32	56	60
2	Jumlah Anggota	Orang	12.747	19.643	24.500
3	Jumlah Modal Sendiri	Rp	62.204.661.843	142.477.728.924	60.472.084.467
4	Jumlah Modal Luar	Rp	21.824.560.309	38.680.619.655	123.431.708.565
5	Jumlah Volume Usaha	Rp	186.037.982.802	148.856.895.729	336.761.855.994
6	Jumlah Asset	Rp	224.761.926.455	275.078.610.339	292.418.530.652
7	Jumlah SHU	Rp	4.947.224.180	9.791.297.028	9.333.957.360

Sumber: Dinas Kopdagrin Kota Sukabumi, 2018

Berdasarkan Tabel 1 jumlah koperasi yang sukses menjalankan kegiatan rapat anggota tahunan, jumlah anggota koperasi, modal yang bersumber dari luar serta aset terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Akan tetapi jumlah modal sendiri, volume usaha dan sisa hasil usaha fluktuatif setiap tahunnya. Hal ini disebabkan masih belum optimalnya kinerja dari anggota koperasi Kota Sukabumi. Kinerja dari anggota koperasi tidak timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka pihak koperasi sudah seharusnya memperhatikan atau mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari anggota koperasi itu sendiri. Dari beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi dalam bekerja serta komitmen sebagai perilaku yang setia serta memberikan kontribusi

maksimal dalam setiap menjalankan tugas juga tanggung jawabnya.

Berbagai macam usaha dilakukan oleh organisasi salah satunya koperasi dalam upaya mencapai tujuannya, salah satunya mengelola sumber daya khususnya manusia dengan baik agar termotivasi untuk bekerja. Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa seluruh sumber daya manusia yang ada harus diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Motivasi memiliki peran sangat menentukan dalam hal meningkatkan kinerja anggota koperasi, maka perlu adanya dorongan atau motivasi anggota koperasi dalam bekerja guna mencapai kinerja hingga mencapai titik maksimal.

Sebuah koperasi dapat dikatakan baik apabila selalu memperhatikan kebutuhan, keinginan serta harapan dari anggota koperasi. Setiap anggota koperasi selalu

memiliki harapan unik dalam cara bekerja, sehingga membedakan antara anggota koperasi satu dengan lainnya. Maka dari itu, pemberian kebutuhan atau harapan anggota koperasi agar termotivasi harus dapat terpenuhi dengan baik secara proporsional dan disesuaikan dengan tujuan koperasi. Hal ini harus dan mutlak dilakukan apabila koperasi mengharapkan anggotanya tetap berkomitmen menjadi bagian dari koperasi. Penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa motivasi anggota ketika bekerja dapat menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi.

Mowday dalam Bagia (2015:41) menyatakan bahwa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen dalam diri anggota karena semakin tinggi tingkat komitmen anggota maka semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya anggota akan semakin rendah. Komitmen masih merupakan masalah bagi kebanyakan organisasi salah satunya koperasi. Gejala-gejala yang ada di koperasi masih kerap kali dirasakan ketidaknyamanan kerja, membuat anggota koperasi tidak ragu-ragu untuk berpindah pada organisasi lain. Komitmen dapat dikatakan tinggi apabila ditandai dengan tingginya tingkat kesetiaan sehingga rela untuk melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah diberlakukan dalam koperasi.

Motivasi dan komitmen menjadi faktor paling berpengaruh pada tinggi rendahnya dari kinerja anggota koperasi. Apabila anggota koperasi tidak memiliki motivasi serta komitmen tinggi maka akan membuat kinerja kurang maksimal sehingga koperasi kesulitan dalam usaha mencapai tujuannya. Sebab anggota koperasi yang memiliki motivasi dan komitmen rendah terhadap koperasi cenderung tidak aktif dalam kegiatan sehari-hari di dalam koperasi. Hal ini akan berdampak tidak baik bagi keberlangsungan koperasi, seperti yang

tercantum di dalam Tabel 1 di mana jumlah modal sendiri, volume usaha dan sisa hasil usaha fluktuatif dari tahun 2015-2017.

Koperasi sebagai badan usaha yang didirikan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam menjalankan kegiatannya sangat bergantung terhadap kinerja para anggotanya. Sebab seluruh kegiatan di dalam koperasi selalu melibatkan anggota. Permasalahan yang juga sering dialami koperasi sebagai organisasi yaitu kurangnya motivasi dan komitmen anggotanya sehingga mengakibatkan kinerja kurang maksimal, membuat koperasi kesulitan mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Anggota

Motivasi anggota adalah faktor yang mendorong seorang anggota koperasi untuk bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi sehingga tujuan dapat tercapai melalui kerja sama yang saling menguntungkan. Menurut Suwatno (2011:177) indikator-indikator untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja pada anggota koperasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Komitmen Anggota

Komitmen anggota adalah kadar kesetiaan seorang karyawan/anggota koperasi terhadap suatu koperasi dengan memberikan usaha terbaik untuk terus setia menjadi bagian koperasi dan demi mencapai tujuan individu maupun koperasi. Meyer dan Allen dalam Bagia (2015:47) menyatakan bahwa dalam mengukur komponen komitmen karyawan/anggota dengan menggunakan tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kontinyu
3. Komitmen normatif

Kinerja

Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang anggota koperasi dalam upaya melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya di dalam suatu koperasi, baik koperasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* dalam satu periode waktu. Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014:152) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

Pengaruh Motivasi Anggota dan Komitmen Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI

Keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja dari para anggota koperasi. Gemina (2017:72) menyatakan dalam usaha mengembangkan usaha koperasi peran pengurus sangat menentukan dan pada gilirannya anggota juga ikut menentukan keberhasilan koperasi. Teori ini semakin diperkuat oleh penelitian Abrivianto, Swasto dan Utami (2014:8) dengan hasil penelitian motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Keberhasilan suatu koperasi dipengaruhi oleh kinerja anggota koperasi.

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI.

Pengaruh Motivasi Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI

Motivasi kerja menjadi faktor penentu seorang individu mau memberikan

kinerja maksimalnya terhadap suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hendar (2010:153) menyatakan bahwa manajemen koperasi harus mampu membangkitkan motivasi anggota untuk bekerja secara sungguh-sungguh agar sistem tujuan koperasi dapat dicapai bersama-sama. Sesuatu yang dapat mendorong anggota koperasi melakukan apa yang wajib dia kerjakan. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian Marlikan (2011:63) dengan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) Malang.

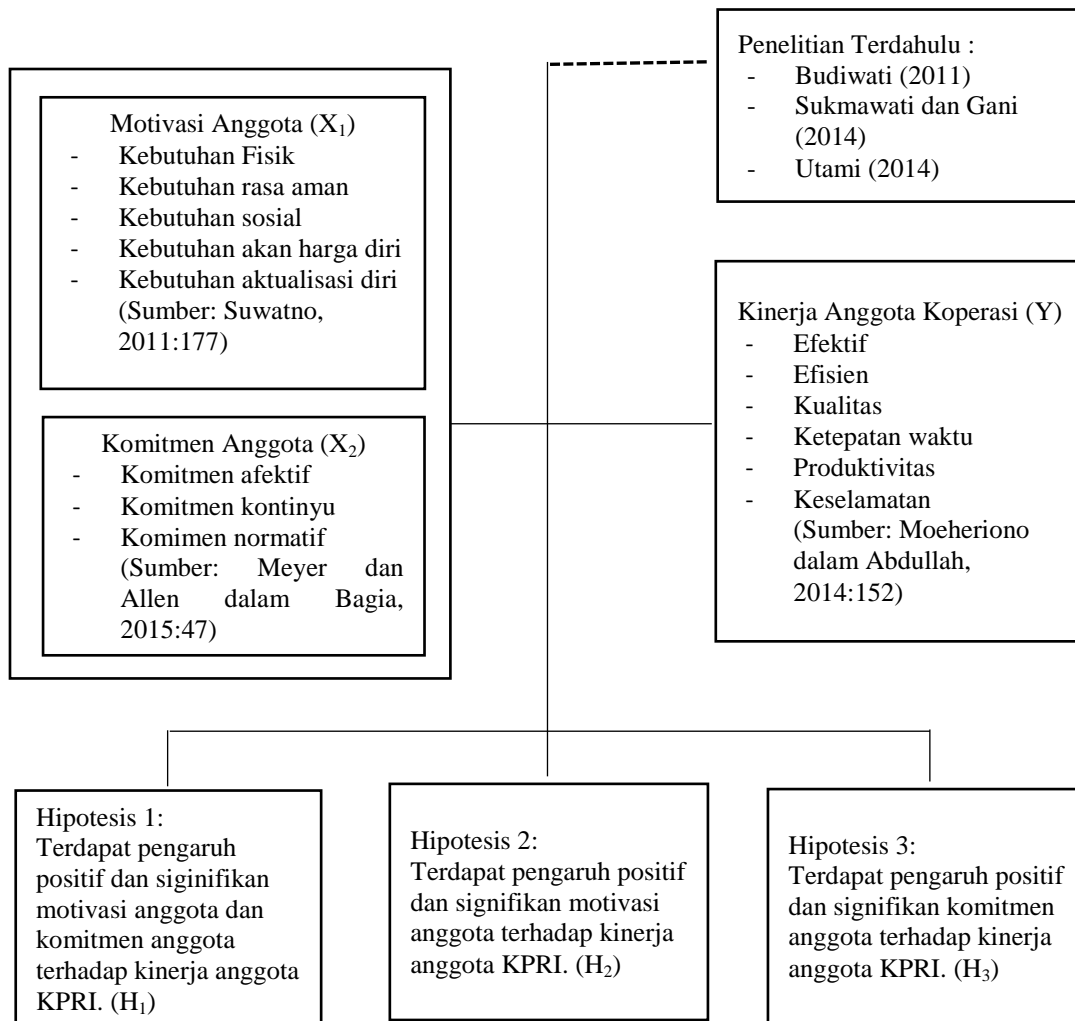
H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi anggota terhadap kinerja anggota KPRI.

Pengaruh Komitmen Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI

Komitmen menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu koperasi karena tanpa komitmen anggota yang tinggi terhadap koperasi, maka anggota koperasi cenderung tidak akan memberikan kinerja terbaiknya terhadap koperasi. Mowday dalam Bagia (2015:41) yang menyatakan bahwa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen dalam diri anggota koperasi karena semakin tinggi tingkat komitmen anggota koperasi maka semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya anggota koperasi akan semakin rendah. Hal tersebut didukung penelitian Supiyanto (2015:129) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Tuban.

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2013:147) *deskriptif* merupakan penelitian yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap

keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih. Sedangkan pengertian *verifikatif* menurut Sugiyono (2013:147) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Ukur
1	Motivasi anggota (X_1)	Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sumber: Sutrisno,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1-3 4-6 7-9 10-12 13-15 	Ordinal Likert

		2009:146; Suwatno, 2011:177)			
2	Komitmen anggota (X_2)	Kadar kesetiaan karyawan/anggota terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. (Sumber: Triatna, 2016:122; Meyer dan Allen dalam Bagia, 2015:47)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinyu 3. Komitmen normatif	1-3 4-6 7-9	Ordinal Likert
3	Kinerja anggota KPRI (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sumber: Mangkunegara, 2010:67; Moehariono dalam Abdullah, 2014:152)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan	1-3 4-6 7-9 10-12 13-15 16-18	Ordinal Likert

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian yang dilakukan ini adalah 4.518 anggota koperasi yang diambil dari 31 koperasi aktif berjenis KPRI (Koperasi Pegawai Republik Indonesia) yang telah melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) pada tahun 2017 dan terdaftar di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian (Kopdagrin) Kota Sukabumi. Roscoe dalam Sugiyono (2016:91) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Agar syarat tersebut terpenuhi maka diambil sampel sebanyak 100 anggota KPRI dengan alasan subyektif (*judgement*), yaitu setiap unsur dalam populasi dianggap memiliki karakter yang sama sehingga dianggap dapat mewakili keseluruhan dari populasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2014:203) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen

atau item tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dilakukan kepada 30 reponden, dengan hasil menunjukkan semua butir indikator didalam variabel motivasi anggota, komitmen anggota dan kinerja anggota KPRI dinyatakan Valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

Keandalan suatu alat ukur dapat di uji dengan skor yang dihasilkan relatif sama pada seorang anggota koperasi, walaupun anggota KPRI tersebut mengerjakannya pada waktu berbeda. Adapun kriterria dari pengujian reliabilitas adalah jika $r_i \geq r_{tabel}$. Sebaliknya jika $r_i < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2014:220). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir indikator pada penelitian ini yang terdiri variabel motivasi anggota, komitmen anggota dan kinerja anggota KPRI dinyatakan Reliabel karena nilai *Cronach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian kegunaan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota koperasi di Kota Sukkabumi. Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Koefisien korelasi mengukur kekuatan dan arah hubungan secara linier dari dua variabel yang diteliti, koefisien korelasi hanya mengukur kekuatan hubungan linier dan tidak pada hubungan non linier (Yuliardi dan Nuraeni, 2017:172).

Tabel 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:286) Metode Penelitian Manajemen

Sedangkan besarnya kontribusi motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi. Berikut rumus untuk menghitung koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Uji statistik F digunakan sebagai alat untuk menguji apakah variabel independen yang dimaksud dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan level signifikansi yang ditetapkan adalah 5% atau derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95%. Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Anggota KPRI

Mayoritas dari anggota KPRI yang menjadi responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan jumlah 53 orang atau sebesar 53% dimana usia dari anggota KPRI >38 tahun dengan jumlah 52 orang atau 52% dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 84 orang atau 84%. Adapun tingkat pendidikan anggota KPRI adalah S1 sebanyak 34 orang atau 34% dan lama menjadi anggota KPRI selama > 8 tahun dengan jumlah 53 orang atau 53% sedangkan pendapatan anggota KPRI yaitu sebesar Rp.2.400.000-Rp.5.000.000 dengan jumlah 35 orang atau 35%.

Penilaian Anggota KPRI Terhadap Motivasi Anggota Di Kota Sukabumi

Adapun rekapitulasi penilaian anggota KPRI terhadap motivasi anggota di Kota Sukabumi, sebagai berikut:

Tabel 4 Rekapitulasi Penilaian Anggota KPRI Terhadap Motivasi Anggota (X₁)

No	Uraian	Rata-rata Penilaian Anggota KPRI	Kriteria	Interpretasi
1	Kebutuhan pakaian	3,62	Baik	Dapat memenuhi kebutuhan pakaian
2	Kebutuhan makanan	3,83	Baik	Dapat memenuhi kebutuhan makanan
3	Kebutuhan tempat tinggal	3,43	Baik	Dapat memenuhi kebutuhan tempat tinggalnya
4	Memiliki asuransi	3,00	Cukup	Kebutuhan asuransi sudah

5	Dapat terus menjadi anggota KPRI	3,59	Baik	terpenuhi dengan cukup baik
6	Merasa nyaman	4,20	Baik	Tidak ada batasan usia
7	Memiliki hubungan baik	4,50	Sangat Baik	Hubungan yang sudah terjalin baik sesama anggota koperasi
8	Mampu bekerja sama	4,40	Sangat Baik	Sering di adakan <i>family gathering</i>
9	Memiliki banyak sahabat	4,43	Sangat Baik	Sukses melaksanakan RAT
10	Termotivasi diberikan penghargaan	4,24	Sangat Baik	Sudah lama bekerja di koperasi
11	Senang dipuji	4,24	Sangat Baik	Pembagian SHU
12	Senang dengan Sisa Hasil Usaha (SHU)	4,19	Sangat Baik	Memberikan kinerja terbaiknya
13	Selalu memperbaiki diri	4,29	Baik	Partisipasi anggota koperasi yang selalu berperan aktif
14	Dapat terus berkembang	4,13	Sangat Baik	Dapat mengembangkan kemampuannya
15	Menemukan hal baru	4,06	Baik	Laporan keuangan dengan menggunakan program Microsoft Excel
Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap motivasi anggota (X_1)		4,01	Baik	Memiliki target lebih setiap periodenya
Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap motivasi anggota (X_1)		4,01	Baik	Memiliki motivasi anggota yang baik

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 hasil dari rekapitulasi menyatakan rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap motivasi anggota adalah 4,01 dengan kriteria **baik**. Item memiliki hubungan baik dengan anggota KPRI memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 4,50 dengan kriteria **sangat baik**, sedangkan item memiliki asuransi memiliki skor terendah yaitu sebesar 3,00 dan memiliki kriteria **cukup baik**. Menurut Hasibuan (2012:191) menyatakan bahwa anggota yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung akan

menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai anggota dapat mempengaruhi kinerja.

Penilaian Anggota KPRI Terhadap Komitmen Anggota di Kota Sukabumi

Adapun rekapitulasi penilaian anggota KPRI terhadap komitmen anggota di Kota Sukabumi, sebagai berikut:

Tabel 5 Rekapitulasi Penilaian Anggota KPRI Terhadap Komitmen Anggota (X_2)

No	Uraian	Rata-rata Penilaian Anggota Koperasi	Kriteria	Keterangan
1	Rasa suka duka	4,17	Baik	Memiliki rasa suka duka terhadap KPRI
2	Rasa bangga	4,19	Baik	Membantu program pemerintah memajukan koperasi
3	Menghabiskan sepanjang hidup	3,17	Cukup Baik	Berhenti sebagai pengurus apabila sudah pensiun
4	Tetap menjadi anggota KPRI	3,62	Baik	Memenuhi kebutuhan hidup
5	Keinginan tetap tinggal	3,31	Cukup Baik	Merasa ragu-ragu untuk terus tetap tinggal

6	Rasa berat jika meninggalkan	3,48	Baik	Hubungan yang terjalin sangat erat
7	Komitmen harus dilakukan	4,33	Sangat Baik	Bentuk tanggung jawab
8	Memiliki tanggung jawab	4,24	Sangat Baik	Membayar simpanan wajib
9	Yakin terhadap perkembangan	4,26	Sangat Baik	Semakin berkembangnya KPRI
Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap komitmen anggota (X_2)		3,86	Baik	Memiliki komitmen anggota yang baik

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 hasil dari rekapitulasi menyatakan rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap komitmen anggota adalah 3,86 dengan kriteria **baik**. Item komitmen harus dilakukan memiliki skor paling tinggi sebesar 4,33 dengan kriteria **sangat baik**, sedangkan item menghabiskan sepanjang

hidup memiliki skor terendah sebesar 3,17 dan medmiliki kriteria **cukup baik**. Menurut Sopiah (2008:166) menyatakan bahwa anggota koperasi yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas, dan lain-lain.

Penilaian Anggota KPRI Terhadap Kinerja Anggota KPRI di Kota Sukabumi

Adapun rekapitulasi penilaian anggota KPRI terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi, sebagai berikut:

Tabel 6 Rekapitulasi Penilaian Anggota KPRI Terhadap Kinerja Anggota KPRI (Y)

No	Uraian	Rata-rata Penilaian Anggota Koperasi	Kriteria	Interpretasi
1	Menyelesaikan dengan baik	4,22	Sangat Tinggi	Sangat menguasai berbagai jenis usaha di KPRI
2	Memenuhi target	4,18	Tinggi	Membuat rancangan rencana kerja dan belanja KPRI
3	Menggunakan fasilitas secara efektif	3,93	Tinggi	Membuka kantin
4	Menyelesaikan dengan waktu singkat	3,77	Tinggi	Membuat laporan pelaksanaan tugas setiap bulan
5	Menyelesaikan dengan biaya rendah	3,55	Tinggi	Dapat bekerja dengan efisien
6	Mampu menghasilkan output melebihi target	3,81	Tinggi	Target penjualan setiap tahun
7	Memperhatikan kerapian	4,12	Tinggi	Kerapihan ruang kerja
8	Bidang pekerjaan diberikan sesuai	4,08	Tinggi	Bidang pekerjaan yang diberikan sudah sesuai keahlian
9	Pekerjaan diselesaikan dengan teliti	4,15	Tinggi	Minimnya jumlah kesalahan
10	Hadir tepat waktu	4,17	Tinggi	Melayani dan memenuhi kebutuhan para anggota KPRI
11	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	4,17	Tinggi	Tepat waktu dalam menyelesaikan rancangan AD dan ART
12	Memanfaatkan waktu luang dengan positif	4,18	Tinggi	Berolahraga, beribadah solat berjamaah dan juga merapikan fasilitas
13	Selalu cepat mengerjakan pekerjaan	4,02	Tinggi	Selalu mencatat segala transaksi keuangan
14	Mematuhi peraturan	4,08	Tinggi	Mematuhi anggaran dasar dan

15	Tidak melakukan kesalahan	3,44	Tinggi	rumah tangga Menguasai bidang pekerjaan
16	Fasilitas baik	4,08	Tinggi	Menjaga fasilitas
17	Lingkungan bersih	4,12	Tinggi	Menjaga kebersihan
18	Lingkungan tentram	4,22	Sangat Tinggi	Lingkungan sekitar KPRI sangat aman
Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap kinerja anggota KPRI (Y)		4,02	Tinggi	Memiliki kinerja anggota KPRI yang tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 hasil dari rekapitulasi menyatakan rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap kinerja anggota KPRI sebesar 4,02 dengan kriteria **tinggi**. Item menyelesaikan dengan baik dan lingkungan tentram memiliki penilaian tertinggi yaitu sebesar 4,22 dengan kriteria **sangat tinggi**, dan item tidak melakukan kesalahan memiliki nilai penilaian terendah yaitu sebesar 3,44 dengan kriteria **tinggi**. Menurut Wibowo (2014:321) menyatakan bahwa meningkatnya kinerja anggota akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,358 + 0,487X_1 + 0,680X_2 + \varepsilon$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh dari setiap variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi anggota berpengaruh positif terhadap kinerja anggota KPRI artinya apabila motivasi anggota meningkat maka akan diikuti dengan kinerja anggota KPRI yang meningkat di mana variabel komitmen anggota tetap.
2. Komitmen anggota berpengaruh positif terhadap kinerja anggota KPRI artinya apabila komitmen anggota meningkat, maka akan diikuti dengan kinerja anggota KPRI yang meningkat di mana variabel motivasi anggota tetap

Pengujian Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel independen faktor motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi secara simultan dapat dilihat dari *R Square* berikut ini:

Tabel 7 Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.475	5.01560

a. Predictors: (Constant), Komitmen Anggota (X_2), Motivasi Anggota (X_1)

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil yang diperoleh, hubungan antara motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi menunjukkan angka korelasi 0,697 berada pada kategori kuat. Artinya, bahwa semakin tinggi motivasi anggota dan komitmen anggota maka kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi semakin meningkat. Adapun nilai dari *R Square* sebesar 0,485 atau 48,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel faktor motivasi anggota (X_1) dan komitmen anggota (X_2) terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y) sebesar 48,5%. Sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: kemampuan, kepercayaan diri, kepemimpinan, tim, dan sistem kerja (Mahmudi, 2010:20).

Pengujian Koefisien Regresi

Untuk menguji hipotesis statistik tersebut digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel Analisis Varians (Anova) sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Simultan ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2302.438	2	1151.219	45.763	.000 ^b
	Residual	2440.152	97	25.156		
	Total	4742.590	99			

Berdasarkan nilai F pada Tabel 4.50 tersebut F_{hitung} tersebut sebesar 45,763 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = 3-1 = 2$ dan $V_2 = 100-2-1 = 97$ sebesar 3,09 yang di mana bisa dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dar F_{tabel} ($45,763 > 3,09$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95% variabel independen motivasi anggota (X_1) dan komitmen anggota (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y). Rivai (2008:309) menyatakan bahwa kinerja pegawai atau anggota koperasi merupakan salah satu cara bagi pihak internal dan eksternal organisasi untuk menilai kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga setiap individu anggota KPRI dituntut untuk

terus mengerahkan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Penjelasan ini didukung oleh hasil penelitian Fatima (2016:71) bahwa variabel independen motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara bernama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Anggota dan Komitmen Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Secara lebih jelas hasil Uji t bisa dilihat berikut ini:

Tabel 9 Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.358	5.617		3.447	.001
	Motivasi Anggota (X_1)	.487	.134	.390	3.645	.000
	Komitmen Anggota (X_2)	.680	.203	.359	3.358	.001

Adapun pengaruh secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi anggota (X_1) terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh motivasi anggota (X_1) terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y) secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$: Berarti motivasi anggota tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI.

$H_{a1} : \beta_1 > 0$: Berarti motivasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI.

Berdasarkan Tabel 9 tersebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel motivasi anggota (X_1) sebesar 3,645 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $100 - 2 - 1 = 97$ sebesar 1,985 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,645 > 1,985$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya faktor motivasi anggota (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y). Sutrisno (2009:111) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja inoi sangat penting bagi tinjggi rendaghnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para anggota KPRI untuk

bekerja sama bagi kepentingan KPRI, maka tujuan yang telah direncanakan akan sulit untuk dicapai. Hal ini semakin diperkuat oleh hasil penelitian Respatiningsih (2015:63) bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

2. Pengaruh komitmen anggota (X_2) terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh komitmen anggota (X_2) terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y) secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$: Berarti komitmen anggota tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI.

$H_{a2} : \beta_2 > 0$: Berarti komitmen anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI.

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa thitung pada variabel komitmen anggota (X_2) sebesar 3,358, dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $100 - 2 - 1 = 97$ sebesar 1,985 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,358 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen anggota (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi (Y).

Alwi (2008:56) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Oleh sebab itu diperlukan anggota KPRI yang memiliki komitmen tinggi sehingga dalam setiap menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya dapat bersikap profesional agar dapat mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Sujana (2012:22) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja diterima serta arah pengaruhnya positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan anggota KPRI terhadap motivasi anggota, komitmen anggota dan kinerja anggota KPRI:
 - a. Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap motivasi anggota berada pada kriteria baik, item memiliki hubungan baik dengan anggota koperasi adalah tertinggi dengan interpretasi sangat baik, dan item dengan penilaian terendah adalah memiliki asuransi dengan interpretasi cukup baik.
 - b. Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap komitmen anggota berada pada kriteria baik, item komitmen harus dilakukan adalah tertinggi dengan interpretasi sangat baik, sedangkan penilaian terendah adalah menghabiskan sepanjang hidup dengan interpretasi cukup baik.
 - c. Rata-rata penilaian anggota KPRI terhadap item kinerja anggota KPRI berada pada kriteria tinggi, item menyelesaikan dengan baik dan lingkungan tenang adalah tertinggi dengan interpretasi sangat tinggi, sedangkan item dengan penilaian terendah adalah tidak melakukan kesalahan dengan interpretasi tinggi.
2. Bahwa motivasi anggota dan komitmen anggota secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi.
3. Secara parsial pengaruh motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi adalah:
 - a. Motivasi anggota (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi.

b. Komitmen anggota (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang diperoleh, maka implikasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi anggota KPRI, sebaiknya KPRI membuat program BPJS Ketenagakerjaan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) sehingga setiap anggota KPRI merasa aman dalam bekerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Koperasi Pegawai Republik

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Abrivianto, Swasto dan Utami. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dann Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT Arthawena Sakti Gemilang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2 Hal 1-9.
- Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta. BPFE.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Fatima HS, Nurul Fuada. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat TBK Cabang Makassar)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Dwi, Gemina. 2017. *Ekonomi Koperasi*. Universitas Djuanda. Bogor.

2. Untuk meningkatkan komitmen anggota KPRI, sebaiknya KPRI mengadakan acara *family gathering* secara rutin (tahunan) sehingga kebersamaan diantara para anggota KPRI semakin kuat dan membuat mereka ingin tetap menjadi anggota KPRI.
3. Untuk penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel-variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota KPRI selain motivasi anggota dan komitmen anggota di antaranya kemampuan, kepercayaan diri, kepemimpinan, tim dan sistem kerja.

Indonesia yang sudah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

- Hasibuan, Malayu. .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hendar.2010. *Manajemen Perusahaan Koperasi*. Jakarta. Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daaya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Marlikan, Muchni. 2011. *Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Malang*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 01. Hal 57-64.
- Respatiningsih, Ida. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*. Jurnal Ilmiah Vol.4 No. 3 Hal 56-68 .
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bandung. Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Bisnis Ritel* Yogyakarta. Andi.

- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Stfudi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Vol.2 No. 1 Hal 1-27.
- Supiyanto, Yudi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi Kabupaten Tuban*. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015 Hal 722-737.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Yuliardi, Ricki dan Zuli Nuraeni. 2017. *Statistika Penelitian: Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta. Innosain.