

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga organisasi mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia kini dialami berbagai organisasi baik perusahaan maupun non perusahaan, dan ternyata untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar profesional tidaklah mudah. Sumber daya manusia yang bekerja secara profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya prestasi kerja organisasi tersebut. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi itu akan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, masalah pengelolaan karyawan sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan

karena rendahnya komitmen atau mungkin karena kurangnya motivasi dari tiap karyawannya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Menciptakan strategi untuk memotivasi karyawan dan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi adalah faktor penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adanya motivasi dan komitmen yang dimiliki karyawan akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh prestasi kerja. Seseorang yang ingin memperoleh prestasi kerja akan mendorong dirinya untuk mencintai pekerjaannya dan merasa memiliki atas pekerjaannya dan setia terhadap pekerjaannya. Rasa memiliki dan setia atas pekerjaan adalah suatu bentuk komitmen kerja dari dalam diri karyawan. Prestasi kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi dan komitmen karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1. Prestasi Kerja, Pendapatan Sisa Hasil Usaha (SHU) Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria tahun 2015

| Bulan | Target | Pendapatan Sisa Hasil Usaha (SHU) | Presentase (%) |
|----------------|-------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Januari 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.650.000,- | 53 |
| Februari 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.464.000,- | 49,28 |
| Maret 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.545.000,- | 50,9 |
| April 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.875.000,- | 57,5 |
| Mei 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp.2.485.550,- | 49,71 |
| Juni 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 3.145.600,- | 62,91 |
| Juli 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.700.000,- | 54 |
| Agustus 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.450.000,- | 49 |
| September 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.945.000,- | 58,9 |
| Oktober 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 3.005.000,- | 60,1 |
| November 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.402.500,- | 48,05 |
| Desember 2015 | Rp. 5.000.000,- | Rp. 2.760.000,- | 55,2 |
| Total | Rp. 60.000.000,- | Rp. 32.427.650,- | 54,05 |

Sumber : bagian kepegawaian Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria

Koperasi Berkat Bulukumba menetapkan suatu tujuan perusahaan secara umum dan menjabarkan lagi kebagian yang spesifik. Pencapaian sasaran dijabarkan dalam tiga kategori sasaran pokok yakni sasaran operasional pada kepuasan anggota melalui upaya peningkatan mutu pelayanan, sasaran SDM dengan fokus peningkatan kualitas karyawan yang dapat meningkatkan nilai koperasi, sasaran keuangan dengan fokus kepada peningkatan nilai koperasi melalui pencapaian prestasi kerja keuangan yang akan dapat mendukung tingkat keuangan prestasi kerja. Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria menghadapi fenomena rendahnya pencapaian target pendapatan Sisa Hasil Usaha (SHU) yang menunjukkan rendahnya Motivasi dan komitmen pegawai dalam pencapaian terget tersebut.

Pencapaian pendapatan SHU yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh Koperasi Berkat Bulukumba yaitu sebesar Rp. 5.000.000,- perbulannya dan Rp.60.000.000,- pertahunnya. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja karyawan untuk peningkatan sasaran keuangan mengalami penurunan. Fenomena yang telah dikemukakan ini mengisyaratkan bahwa prestasi kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal, jika dilihat dari bagaimana kemauan, dorongan serta usaha karyawan mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Rendahnya prestasi kerja karyawan memberikan peluang untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakan.

Hasibuan (2002:94) menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pendapat lain menurut Mangkunegara (2002:67) menyatakan :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gibson, *et al* dalam Srimulyo (1999:49) mengemukakan secara lebih komprehensif adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

1. Variabel individual, yang meliputi ; kemampuan atau ketrampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
2. Variabel organisasional, meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, meliputi : persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Variabel yang akan menjadi fokus utama penelitian ini adalah variabel psikologis yang meliputi motivasi, sikap dalam bentuk komitmen atau tanggung jawab dalam pekerjaannya, kepribadian dan belajar. Motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Bila motivasi dikaitkan dengan prestasi, mangkunegara (2005:103) menyatakan bahwa “ motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam

diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu keinginan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji”. Seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi/komitmen yang tinggi pula atas pekerjaannya. Komitmen tersebut dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku ditempat kerjanya dalam hal ini komitmen sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja. Sebagaimana yang diungkapkan Davis dan William dalam Setyowati (1984:27) bahwa “ komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi”.

Berdasarkan fenomena diatas, serta mengingat pentingnya motivasi, komitmen dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KOPERASI BERKAT BULUKUMBA CABANG TABARIA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria secara parsial ?

2. Berapa besar pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria secara parsial ?
3. Berapa besar pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria secara simultan ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria secara parsial
2. Mengetahui besarnya pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria secara parsial
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis : sebagai alat untuk mempraktekan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.
2. Bagi perusahaan : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan melakukan evaluasi kinerja karyawan .
3. Penelitian ini diharapkan menjadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk tema yang sama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Koperasi Berkat Bulukumba

Koperasi Berkat Bulukumba terbentuk pada tanggal 25 Februari 1967 di perkampungan kumuh Kampung Nipa, dalam Kota Bulukumba disebuah rumah panggung kecil. Koperasi yang dipelopori oleh Sdr. H. Arifuddin, seorang pegawai negeri yang jabatannya waktu itu ialah wakil kepala wilayah Kecamatan Ujung Bulu dalam kota Bulukumba, setelah melihat dan menyadari bahwa Citra koperasi hampir hilang, sebagai akibat banyaknya koperasi konsumsi yang waktu itu bubar karena mengharapkan jatah dari pemerintah sudah ditiadakan. Peralihan dari pemerintahan Orde Lama ke Pemerintahan Orde Baru , sebagaimana yang sudah-sudah maka seluruh koperasi yang tadinya mengharapkan bantuan/jatah tidak aktif dan lama kelamaan membubarkan diri. Akibat ke fakuman koperasi dimasa itu, maka timbul rentenir bagaikan jamur yang tumbuh dimusim hujan, banyak anggota masyarakat yang terlibat rentenir utamanya dikalangan pegawai negeri, karena gaji dikalangan pegawai negeri dulu sangat rendah. Dengan modal pertama sebanyak Rp. 5.000,- (lima ribu rupiah) ditambah dengan semangat bekerja dengan penuh keihklasan dikalangan pengurus koperasi, maka koperasi dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang sangat meyakinkan sehingga anggota mendapatkan kesejahteraan.

Pada tanggal 1 Maret 1967, terbit pengakuan/badan hukum No. 03/BH/IV/1967 yang berusaha dibidang jasa/simpan pinjam yang satu-kesatuan di

Kab. Bulukumba. Kemudian dengan berlakunya Undang-Undang No.25 tahun 1992, tentang pengkoperasian, maka Koperasi Berkat Bulukumba menyesuaikan diri dengan Undang-Undang yang baru, maka diadakan lagi perubahan Anggaran Dasar dengan No. 06/BH/PAD/KWK.20/IV/1996 dan jo. No. 55 tahun 2006, tanggal 15 Maret 2006. Sehubungan dengan adanya ketentuan melarang bagi Koperasi Simpan Pinjam berusaha di bidang lain selain usaha Simpan Pinjam, maka semua unit usaha yang terlanjur ada sebelum berlakunya Undang-Undang No. 25 tahun 1992, maka dibentuklah sebuah PT(Persero) yang diberi nama PT. Berkat, untuk meneruskan unit-unit usaha selain Simpan Pinjam yang dimiliki oleh koperasi. Dalam perjalanan dari tahun ketahun koperasi Berkat Bulukumba selalu memperhatikan pemantapan usaha-usaha dan organisasi serta administrasi, maka sampai kini telah berhasil dibentuk 28 kantor cabang yang berkedudukan di ibukota kabupaten dan 40 Cabang Pembantu yang berkedudukan di tingkat wilayah kecamatan dalam 26 kabupaten/ kotamadya sepropinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

Tugas Pengurus Koperasi Harian

1. Ketua / Kepala Cabang / Kepala Cabang Pembantu

- Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi
- Memimpin, mengkoordinir dan mengontrol jalannya aktivitas koperasi dan bagian yang ada didalamnya
- Menerima laporan atas kegiatan yang dikerjakan masing-masing bagian
- Menandatangani surat penting

- Memimpin rapat anggota tahunan dan menyampaikan laporan pertanggung jawaban akhir tahun kepada anggota
- Mengambil keputusan atas hal-hal yang dianggap penting bagi kelancaran kegiatan koperasi.

2. Sekretaris

- membantu ketua dalam pelaksanaan kerja
- menyelenggarakan kegiatan surat menyurat dan ketatausahaan koperasi
- mencatat tentang kemajuan atau kelemahan yang terjadi pada koperasi
- menyampaikan hal-hal penting kepada ketua
- membuat pendataan koperasi

3. Bendahara

- Merencanakan anggaran belanja dan pendapatan koperasi
- Memelihara semua harta kekayaan koperasi
- Membukukan transaksi ke supplier > Rp. 1.000.000
- Pengisian saldo kas
- Melakukan cash opname yang ada di kasir

Pengurus Koperasi lengkap

1. Humas

- Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM dikoperasi
- Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM diseluruh koperasi untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi kebijakan, sistem dan rencana kerja anggota telah disusun

- Mengkoordinasikan dan mengontrol penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan tercapainya target tingkat kemampuan dan kompetensi setiap karyawan
- Menyusun sistem manajemen kinerja serta koordinasikan dan mengontrol pelaksanaan siklus manajemen kinerja.

2. Administrasi

- Mengatur surat menyurat yang ada dalam koperasi
- Mengarsipkan dokumen-dokumen penting koperasi
- Memonitor kebutuhan-kebutuhan Rumah Tangga dan ATK koperasi
- Mempersiapkan rapat-rapat dikoperasi
- Menjadwalkan kegiatan-kegiatan koperasi

3. Akuntan

- Bertanggung jawab dalam pencatatan penerimaan dan pengeluaran kas
- Pembuatan laporan keuangan, neraca, laporan rugi/laba, arus kas dan lain-lain
- Bertanggung jawab atas rekonsiliasi bank

4. Kasir

- Membuat bukti keluar masuknya uang yang ada didalam koperasi
- Bertanggung jawab atas dana kas kecil
- Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang
- Bertanggung jawab membuat laporan harian

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

Untuk menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang disebutkan Bab I, yaitu seberapa besar pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Berkat Bulukumba? Untuk menyelesaikan masalah ini perlu adanya suatu analisis. Dari analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan permasalahannya.

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Berkat Bulukumba yang berjumlah 33 orang. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

a) Umur

Tabel 2. Persentase Karyawan Berdasarkan Umur pada Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria

| Umur | Frekuensi (orang) | Presentase |
|------------------------|-------------------|------------|
| 25-35 Tahun | 11 | 34 |
| 36-45 Tahun | 13 | 39 |
| Diatas 46 Tahun | 9 | 27 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber : Koperasi Berkat Bulukumba tahun 2016

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas menjelaskan bahwa Karyawan yang Dominan adalah yang berumur tiga puluh enam sampai empat puluh lima dan diikuti karyawan yang berumur dua puluh lima sampai tiga puluh lima tahun. Adapun jumlah yang terkecil adalah diatas empat puluh enam tahun.

b) Jenis Kelamin

Tabel 3. Karyawan berdasarkan jenis kelamin pada Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria

| Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Presentase |
|---------------|-------------------|------------|
| Laki-Laki | 18 | 55 |
| Perempuan | 15 | 45 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber : Koperasi Berkat Bulukumba Cab. Tabaria tahun 2016

Berdasarkan tabel 3 di atas menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki dan jumlah terkecil jenis kelamin perempuan.

c) Masa Kerja

Tabel 4. Persentase Karyawan berdasarkan Masa Kerja pada Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria

| Masa Kerja | Frekuensi (orang) | Presentase |
|-------------|-------------------|------------|
| 1-10 Tahun | 6 | 18 |
| 11-20 Tahun | 15 | 46 |
| >20 Tahun | 12 | 36 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber : Koperasi Berkat Bulukumba Cab. Tabaria tahun 2016

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menjelaskan bahwa karyawan yang paling dominan adalah pegawai dengan masa kerja sebelas sampai dua puluh tahun dan diikuti pegawai dengan masa kerja diatas dua puluh tahun. Adapun jumlah yang terkecil adalah pegawai dengan masa kerja satu sampai sepuluh tahun.

d) Latar Belakang Pendidikan

Tabel 5. Persentase Karyawan berdasarkan Latar Belakang Pendidikan pada Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria

| Pendidikan terakhir | Frekuensi (orang) | Presentase |
|---------------------|-------------------|------------|
| SMA | 17 | 52 |
| Sarjana | 16 | 48 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Berdasarkan tabel 5 tersebut diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan dengan jumlah yang paling dominan adalah yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan yang paling rendah adalah Latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

Berdasarkan keempat tabel tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa umumnya karyawan di Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria didominasi umur tiga puluh enam sampai empat puluh lima, dengan didominasi jenis kelamin laki-laki dan masa kerja sepuluh sampai dua puluh tahun serta pendidikan SMA, Adapun jumlah yang terkecil adalah umur empat puluh enam keatas, selanjutnya jumlah karyawan perempuan lebih sedikit dan masa kerja terkecil adalah satu sampai sepuluh tahun serta pendidikan yang paling kecil adalah Sarjana (S1).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel inovasi produk dapat dilihat sebagai berikut:

a) Tanggapan responden terhadap Motivasi dan Komitmen Karyawan (X)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Motivasi dan Komitmen didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel :

Tabel 6. Jawaban Responden untuk Kuesioner Motivasi (X₁)

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | SKOR | | | | | | | | | |
|-----|---|------|---|----|---|---|---|----|----|----|----|
| | | STS | | KS | | N | | S | | SS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya selalu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja agar menghasilkan prestasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 19 | 58 | 13 | 39 |
| 2 | Saya selalu berupaya menciptakan situasi dilingkungan kerja agar dapat bekerja dengan baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 42 | 19 | 58 |
| 3 | Saya selalu berusaha agar nasabah tidak kompalin terhadap pelayanan yang saya berikan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 39 | 20 | 61 |
| 4 | Saya selalu menyadari bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 39 | 20 | 61 |
| 5 | Saya selalu berupaya mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan tugas tanggung jawab yang diberikan | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 17 | 52 | 15 | 45 |
| 6 | Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 19 | 58 | 13 | 39 |
| 7 | Saya selalu berupaya menciptakan rasa aman dalam melakukan pekerjaan. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 19 | 58 | 13 | 39 |
| 8 | Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja rekan sekerja saya selalu siap memberikan bantuan. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 42 | 19 | 58 |

Dari hasil pada jawaban responden variabel X₁ (motivasi kerja) jawaban responden dengan jumlah yang banyak poin setuju dan sangat setuju pada item variabel motivasi kerja, kepercayaan pemimpin dan sesama rekan kerja sebagai motivasi pada karyawan berpengaruh penting pada prestasi, hal ini dikarenakan

karyawan dapat melakukan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang ada agar tercipta prestasi yang sesuai diharapkan dan terkhusus lagi yang telah dipercayakan oleh pemimpin, waktu kerja yang cukup dan motivasi yang timbul dari individu setiap pegawai juga berperan positif pada prestasi kerja karyawan.

Tabel 7. Jawaban Responden untuk Kuesioner Komitmen (X₂)

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | SKOR | | | | | | | | | |
|-----|---|------|---|-----|---|----|---|----|----|----|----|
| | | STS | | TTS | | KS | | S | | SS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Struktur Organisasi dalam koperasi mempengaruhi saya dalam berkomitmen | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 14 | 42 | 17 | 52 |
| 2 | Saya berfikir tidak akan pernah terikat dengan koperasi lain seperti saya terikat dengan koperasi ini | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 14 | 42 | 18 | 55 |
| 3 | Alasan utama saya tetap bekerja dikoperasi ini adalah karena loyalitas terhadap koperasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 45 | 18 | 55 |
| 4 | Saya selalu berusaha untuk mensukseskan, menjaga dan mempertahankan nilai-nilai dan tujuan perusahaan ditempat saya | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 39 | 20 | 61 |
| 5 | Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap koperasi ini | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 15 | 45 | 17 | 52 |
| 6 | Saya merasa rugi jika saya meninggalkan koperasi diaman tempat saya bekerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 45 | 18 | 55 |
| 7 | Saya tetap bekerja dikoperasi ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 17 | 45 | 14 | 42 |
| 8 | Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat saya bekerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 14 | 42 | 18 | 55 |

Dari hasil tabel 7 pada jawaban responden variabel X_2 (komitmen) jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju dan sangat setuju pada item variabel komitmen, hal ini berarti bahwa komitmen dari setiap karyawan memberikan nilai positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, baik itu dari segi usia karyawan, pengalaman kerja, jabatan dan tingkat pengawasan berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Tabel 8. Jawaban Responden untuk Kuesioner Prestasi Kerja (Y)

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | SKOR | | | | | | | | | |
|-----|--|------|---|-----|---|----|---|----|----|----|----|
| | | STS | | TTS | | KS | | S | | SS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Kualitas pekerjaan karyawan jauh lebih baik dari sebelumnya | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 61 | 13 | 39 |
| 2 | Kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata yang telah ditetapkan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 42 | 19 | 58 |
| 3 | Efisiensi waktu karyawan melebihi rata-rata yang telah ditetapkan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 45 | 18 | 55 |
| 4 | Kemampuan karyawan melebihi standart yang telah ditetapkan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 45 | 18 | 55 |
| 5 | Karyawan berusaha dengan lebih keras dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 55 | 15 | 45 |
| 6 | karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaanya | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 61 | 13 | 39 |
| 7 | Karyawan selalu mengutamakan pekerjaan daripada hal yang lainnya | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 45 | 18 | 55 |
| 8 | Karyawan mengetahui sejauh mana tingkat prestasi dalam bekerja di koperasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 17 | 52 | 14 | 42 |

Dari hasil tabel 8 diatas jawaban responden variabel Y (prestasi kerja) jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju dan sangat setuju pada item variabel prestasi, hal ini berarti kualitas kerja,

kuantitas, kedisiplinan dan ketepatan waktu bekerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

3. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau item kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product Standard Solution*) 23.0 for windows, maka diperoleh r hitung $>$ dari r tabel = 3.344 (nilai r tabel untuk $n=33$) sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Nilai Hitung Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,887 | Reliabel |
| Komitmen | 0,948 | Reliabel |
| Prestasi Kerja | 0,899 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 9 diatas menunjukkan semua indikator dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolineritas (Ghozali,2005)

Tabel 10. Hasil Pengujian Multikolineritas

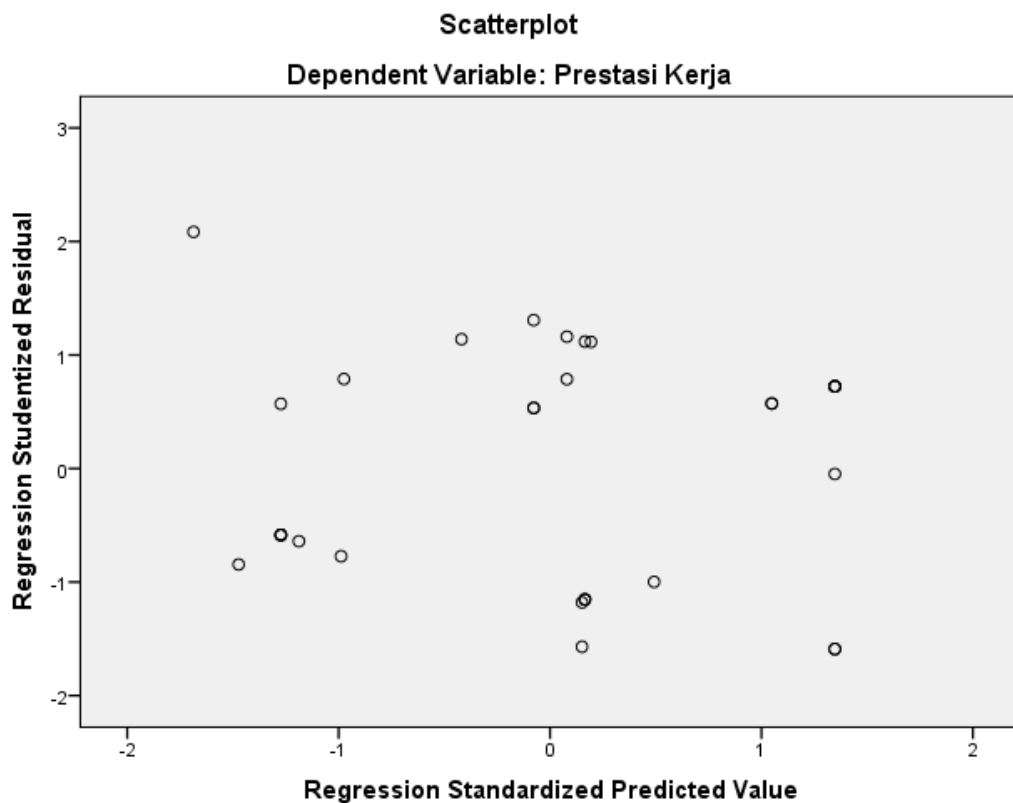
| Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF (%) |
|-----------------------|-----------------|---------------|
| Motivasi Kerja | ,705 | 1,418 |
| Komitmen | ,705 | 1,418 |

b) Uji Heterokedastisitas

Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada atau tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Apabila grafik penyebaran

nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *IBM SPSS 23* dengan hasil outputnya memperlihatkan pola dimana titik-titik tidak menyebar dan membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terjadi persoalan heteroskedastisitas. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Priyanto dalam Asriyanti Amrullah 2012.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

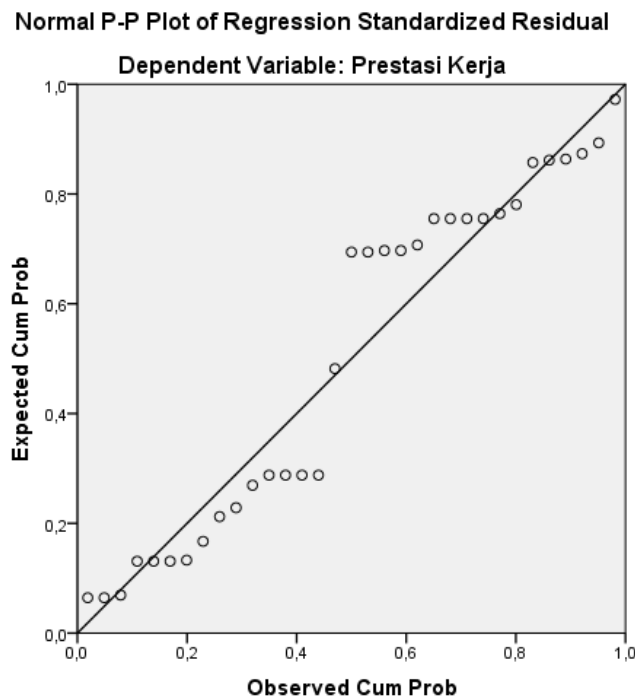
c) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalnya data dapat melihat

melalui output grafik kurva normal p-plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 4 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi noermalitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu, maka analisis regresi linear berganda yang digunakan.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Prestasi Kerja)

B₀ = Konstanta

B₁, B₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel independen (motivasi dan komitmen)

e = error / variabel pengganggu

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IMB Statistical for Product and Service Solution (SPSS)* versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15,106 | 5,801 | | 2,604 | ,014 | | |
| | Motivasi | ,501 | ,180 | ,502 | 2,779 | ,009 | ,705 | 1,418 |
| | Komitmen | ,075 | ,152 | ,089 | ,491 | ,627 | ,705 | 1,418 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

Berdasarkan tabel 11 tersebut, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,106 + 0,501 X_1 + 0,075 X_2$$

Persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15,106 artinya jika Motivasi (X_1) dan Komitmen (X_2) adalah 0 atau tidak mempengaruhi, maka Prestasi Kerja karyawan (Y) tetap menghasilkan nilai sebesar 15,106.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,501, artinya jika Motivasi mengalami kenaikan setiap 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,501. Dengan asumsi variabel (X_2) dianggap 0 atau tidak mempengaruhi.
- Koefisien regresi variabel Komitmen(X_2) sebesar 0,075 artinya jika variabel Komitmen mengalami kenaikan sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,075. Dengan asumsi variabel (X_1) yang dianggap 0 atau tidak mempengaruhi.

6. Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,556 ^a | ,309 | ,263 | 2,716 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

Dari tabel 4.11 di atas, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,556, berada pada interval antara 0,400 – 1,599. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Motivasi dan Komitmen) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Pada tabel sebelumnya juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X terhadap variabel dependen Y sebesar) 0,309 atau 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Motivasi dan Komitmen) sebesar 30,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Seperti Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Syarat diterimanya hipotesis signifikansi simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis Nol (H_0). F_{tabel}

untuk sampel sebesar 33 ($df_1 = k-1 = 3 - 1 = 2$) ($df_2 = n-k-1 = 33 - 2 - 1 = 30$). Nilai f tabel untuk $n = 33$ adalah sebesar 3,28.

Tabel 13. Hasil Analisis Secara Simultan ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 98,770 | 2 | 49,385 | 6,695 | ,004 ^b |
| | Residual | 221,291 | 30 | 7,376 | | |
| | Total | 320,061 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

a. Uji hipotesis 1 (H1)

H_0 = Motivasi dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

H_1 = Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel diatas 13 menunjukkan bahwa F hitung (6,695) > F tabel (3,28) dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka hipotesis yang diterima adalah H_1 yang berarti variabel X (Motivasi dan Komitmen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

8. Uji-t

Uji – t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui uji- t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai $-t$ hitung < $-t$ tabel atau t hitung > t tabel dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan menggunakan sampel sebanyak 33 orang dengan $df = n-k-1$ atau $df = 33-2-1 = 30$ maka, diperoleh t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikansinya (α) 0,05.

Tabel 14. Hasil Uji -t

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15,106 | 5,801 | | 2,604 | ,014 | | |
| | Motivasi | ,501 | ,180 | ,502 | 2,779 | ,009 | ,705 | 1,418 |
| | Komitmen | ,075 | ,152 | ,089 | ,491 | ,627 | ,705 | 1,418 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

a. Uji hipotesis 2 (H₂)

H₀ = Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

H₂ = Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

Dari tabel 14 di atas menunjukkan bahwa t hitung (2.779) > t tabel (2,042) dengan taraf signifikansi 0,009 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H₂ yang berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

b. Uji hipotesis 3 (H₃)

H₀ = Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

H₃ = Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

Dari tabel 14 di atas menunjukkan bahwa t hitung (0,491) < t tabel (2,042) dengan taraf signifikansi 0,627 > 0,05. Maka H₃ ditolak dan hipotesis yang

diterima adalah H_0 yang berarti variabel Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

9. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria, pencapaian SHU tidak mencapai target karena banyaknya pengeluaran yang dilakukan koperasi untuk membeli barang keperluan koperasi dan juga untuk keperluan yang lainya. Hal ini menunjukkan rendahnya pencapaian sasaran keuangan dalam peningkatan nilai koperasi melalui pencapaian prestasi kerja keuangan. Koperasi harus lebih bisa meminimalisir pengeluaran agar SHU yang diperoleh mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria memelurkan dorongan motivasi dan komitmen. Dorongan motivasi berupa motivasi positif dimana kepala cabang memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan adanya motivasi positif semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja. Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria juga perlu meningkatkan komitmen pada diri karyawannya dengan cara meningkatkan tiga aspek komitmen yaitu, (a) penerimaan terhadap tujuan organisasi (b) keinginan untuk bekerja keras (c) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Analisis data berdasarkan uji validitas diperoleh r hitung $>$ dari r tabel = 3.344 (nilai r tabel untuk $n=33$) sehingga semua indikator dari variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil pengujian dari reliabilitas menunjukan indikator dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0,60

sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah kuesioner handal. Dari hasil penelitian uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Pada uji heterokedastisitas terjadi persoalan heterokedastisitas dimana hasil outputnya memperlihatkan pola dimana titik-titiknya menyebar dan membentuk suatu pola tertentu. Hasil penelitian menggunakan perhitungan regresi linear berganda, ditemukann hasil konstanta sebesar 15,106 yang artinya Motivasi(X_1) dan komitmen (X_2) adalah 0 atau tidak mempengaruhi maka prestasi kerja karyawan (Y) tetap menghasilkan nilai sebesar 15,106. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,501 dan koefisien regresi variabel komitmen (X_2) 0,075

Sedangkan berdasarkan hasil analisi data, secara bersama-sama atau simultan seluruh variabel bebas (Motivasi dan Komitmen Kerja) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Seluruh variabel bebas tersebut berhubungan dengan tingkat kekuatan yang sedang terhadap prestasi kerja dengan besarnya Motivasi dan komitmen mempengaruhi prestasi kerja sebesar sebesar 30,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Seperti Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

Diantara kedua variabel bebas, yang memberikan pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja adalah variabel motivasi kerja dengan pengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Apabila motivasi mengalami kenaikan setiap 1 satuan maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar

0,501. Sedangkan variabel komitmen hanya meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,075 jika variabel komitmen mengalami peningkatan 1 satuan. Dimana dari kedua variabel bebas dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap prestasi karyawan, motivasi internal yang dimiliki setiap karyawan diantaranya dapat dilihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kebutuhan karyawan dan motivasi eksternal dapat dilihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, hubungan antar pribadi yang baik dengan sesama rekan kerja dan tingkat kesesuaian kondisi kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria.
2. Komitmen pegawai dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja, komitmen karyawan dapat dilihat dari segi jabatan, loyalitas, menghindari penyalahgunaan wewenang dan tetap pada aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria.

Sejalan hasil penelitian ini, telah sesuai teori dan pendapat ahli yang dikemukakan oleh Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2007:162) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Serta teori yang dikemukakan oleh

Robbins (2003:119) yang mengemukakan bahwa “konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya komitmen karyawan pada organisasi antara lain rendahnya tingkat pergantian (keluar masuk) karyawan, rendahnya kemangkiran (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan dari data yang terkumpul, kemudian diolah mengenai pengaruh Motivasi dan komitmen terhadap Prestasi kerja, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ;

1. Secara simultan seluruh variabel bebas (Motivasi dan Komitmen Kerja) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Secara parsial Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka diajukan beberapa masukan atau saran bagi Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria untuk meningkatkan prestasi kerja melalui Motivasi dan Komitmen sebagai berikut :

1. Dengan pengaruh dari motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja Karyawan Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria, perlu dipertahankan, dan diharapkan terjadi peningkatan secara signifikan pada masa yang akan datang.
2. Tetap menjaga hubungan baik antar sesama karyawan, agar menciptakan Prestasi kerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ghozali, Imam. 2005. Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Malayu Hasibuan, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Malayu Hasibuan, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh, edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Malayu Hasibuan, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sembilan, PT. Bumi Aksara
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2004, *Human Resource Management*, Alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Murti Sumarni, Salamah Wahyuni, 2005, “ Metodologi Penelitian Bisnis”, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan ; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cetakan ke 16. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 14. Bandung: Alfabeta
- Umar, H.(2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Jurnal :

Nurmianto Eko dan Nurhadi Siswanto (2006). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode Analytical Hierarchy Process*. Jurnal Teknik Industri Vol.8, no.1, juni 2006. Surabaya.