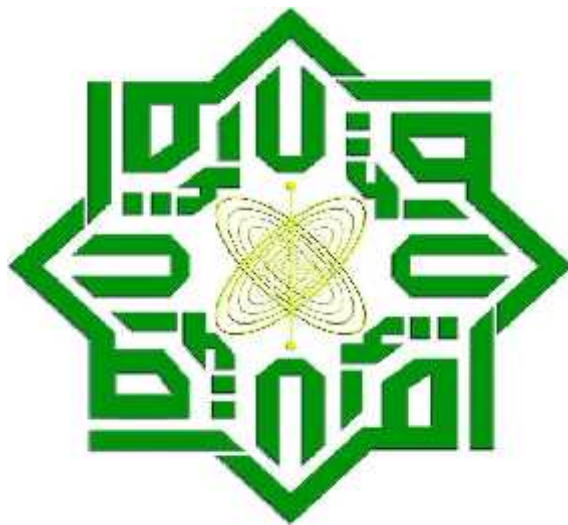


SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PENGURUS DAN KARYAWAN KOPERASI SAWIT
TANI BUDI KARYA DESA TANDAN SARI KECAMATAN
TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR**



DISUSUN OLEH:

M. ALI SYAHBANA NST

NIM: 10671004735

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

PEKANBARU

2012

ABSTRAKSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PENGURUS DAN KARYAWAN KOPERASI SAWIT TANI BUDI KARYA DESA TANDAN SARI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR

Oleh :

M. ALI SYAHBANA NST

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Penelitian dimulai sejak tahun 2011 hingga selesai.

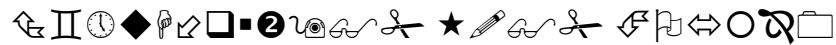
Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode teknik sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 16.043 + 0.575 X_1 + 0.463 X_2 + 0.302 X_3 + e$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0.670. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar sebesar 67.0 %. Sedangkan sisanya sebesar 33.0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Sarana Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak ni'mat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, ni'mat kesenangan dan kecukupan, rahmat do'a yang Kau kabulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak ummat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Pemasaran Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PENGURUS DAN KARYAWAN KOPERASI SAWIT TANI BUDI KARYA DESA TANDAN SARI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR”**.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bapak Mahendra Romus, M. Ec, Phd selaku dekan dan Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, serta Pembantu Dekan I, II dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Kepada pimpinan dan para staf Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu memberikan informasi yang berguna dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku pembimbing penulis yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
6. Kedua ayahanda tercinta Rustam NST dan Ibunda tercinta Junimar serta abang Kasmar NST, Safaruddin NST, Rasman NST, Nurmadani NST, Aisyah NST dan Nurjanah AM. Kep. Terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian dan dukungan yang selalu diberikan, semoga dengan terselesaikannya studi ini dapat memberikan pelita yang senantiasa bercahaya direlung hati keluargaku.
7. Teman-teman seperjuangan Men '06 dan seluruh teman-teman jurusan manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan dukungannya kepada penulis.

8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik berupa ide, saran maupun pendapat yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang penulis pelajari.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Oktober 2012

Penulis

M. ALI SYAHBAN NST

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Perumusan masalah	6
C. Tujuan dan manfaat penelitian	6
D. Sistematika penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Koperasi.....	9
B. Pengertian Motivasi.....	14
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	22
D. Koperasi menurut syariat islam	24
E. Kerangka berpikir	26
F. Hipotesis	28
G. Variabel penelitian.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu penelitian	29
B. Jenis dan sumber data	29
C. Populasi dan sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Teknik analisis data	30
F. Uji kualitas data	31
G. Uji Asumsi Klasik	34
H. Uji Hipotesis	36
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah singkat kopeasi	39
B. Kepengurusan dan struktur organisasi KUD Tandan Sari	40
C. Aktivitas usaha	47

BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitas responden	48
	B. Deskripsi variabel.....	50
	C. Uji kualitas data	56
	D. Uji asumsi klasik	59
	E. Model regresi linear berganda	63
	F. Uji hipotesis	64
	G. Pembahasan.....	
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	68
	B. Saran	69
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Perkembangan Target dan Realisasi Kegiatan Koperasi Pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya Tandan Sari Kec. Tapung Hilir Tahun 2006-2010	4
Tabel I.2	Kondisi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Sarana Kerja Pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar	5
Tabel V.1	Responden Menurut tingkat usia	48
Tabel V.2	Responden Menurut Pendidikan	49
Tabel V.3	Responden berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1)	51
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_2)	53
Tabel V.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel fasilitas (X_3)	54
Tabel V.7	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi (Y)	55
Tabel V.8	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Kompensasi Lingkungan kerja, Fasilitas dan prasarana dan Motivasi	56
Tabel V.9	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel V.10	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	60
Tabel V.11	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	61
Tabel V.12	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	63
Tabel V.13	Rekapitulasi Hasil Uji F	65
Tabel V.14	Rekapitulasi Hasil Uji t	66
Tabel V.15	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka berpikir.....	27
Gambar IV.1	Struktur Organisasi KUD Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.....	51
Gambar V.1	Uji Normalitas	59
Gambar V.2	Uji Heterokedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan koperasi di Indonesia saat ini bagaikan jamur di musim hujan, dimana-mana di seluruh Indonesia, baik kota maupun di desa bahkan di instansi pemerintah dan swasta maupun organisasi-organisasi masyarakat lainnya telah berdiri berbagai jenis koperasi antara lain KUD, Kopontren, Koperasi Angkutan, Koppas, Kopma, dan Koperasi lain-lainnya.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No.25 Tahun 1992 Tentang koperasi pada alinea pertama dinyatakan bahwa koperasi adalah Badan Usaha yang beranggotakan orang-orang dan Badan Hukum Koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Berdasarkan ketentuan-ketentuan Undang-undang diatas nampak jelas bahwa koperasi mempunyai kedudukan sejajar dengan CV dan Firma, dimana ia mempunyai maksud dan tujuan untuk memperoleh laba dari usahanya sehingga dapat meningkatkan taraf hidup anggotanya.

Pada UU No, 25/1992 dijelaskan juga bahwa kedudukan koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam kehidupan seperti

ini, koperasi seharusnya memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas yang menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat.

Koperasi adalah salah satu dari tiga pelaku ekonomi Indonesia selain BUMN dan BUMS yang ikut memberikan andil bagi kemajuan dan kesejahteraan rakyat Indonesia. Koperasi berdiri atas kerja sama sesama anggota untuk mencapai suatu kesejahteraan bersama atas dasar saling percaya. Kemampuan koperasi memberi andil bagi kemajuan bangsa. Bahkan disaat dua badan usaha lain tumbang dilanda oleh krisis ekonomi yang berkepanjangan hingga saat ini, para pakar sepakat bahwa hanya koperasi sebagai unit usaha yang tetap eksis dan berkembang dan maju.

Sejalan dengan tuntutan dan permasalahan yang di hadapi, maka dibentuklah koperasi sawit tani budi karya, Kecamatan Tapung Hilir. Koperasi ini didirikan pada tanggal 19 september 1998 sesuai dengan Keputusan Menteri Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah RI No:24/BH/KDK4/1/IX/98 tentang akta pendirian koperasi dan Keputusan Menteri Koperasi.

Pemikiran pertama yang dimunculkan adalah mensejahterakan masyarakat terutama masyarakat yang tinggal didaerah perkebunan sawit maka koperasi merupakan pilihan yang ideal menurut pemikiran masyarakat untuk membangun ketahanan ekonomi masyarakat yang secara terus menerus belajar dan membuka wawasan secara bersama.

Oleh sebab itu koperasi sawit tani budi karya membutuhkan semua pihak terkait baik Pemerintah Daerah, Lembaga Swadaya Masyarakat maupun lembaga lainnya untuk ikut berperan dalam memajukan perekonomian masyarakat.

Hal ini diharapkan pada masyarakat yang terlibat dalam koperasi tidak terfokus pada nilai ekonomi saja namun nilai-nilai sosial masyarakat, dan tidak hanya terfokus pada masyarakat yang menjadi anggota suatu koperasi namun koperasi juga mampu memberikan peran terbaiknya untuk masyarakat diluar anggota koperasi terutama perkebunan yang ada di Tapung Hilir.

Perlu diungkapkan bahwa tulang punggung usaha Koperasi Sawit Tani Budi Karya adalah hasil perkebunan terutama sawit. Apabila produksi sawit menurun maka pendapatan anggota sudah dipastikan menurun dan nilai yang sama juga akan terpengaruh pada menurunnya pendapatan koperasi.

Namun untuk mencapai tujuan dari koperasi tersebut, koperasi harus diatur sebagai perusahaan yang harus memberikan keuntungan (Sisa Hasil Usaha). Guna mencapai fungsi koperasi, koperasi harus memegang teguh asas pengendalian dalam melakukan usahanya. Koperasi bukan bertindak atas kemauan pengurusnya melainkan berdasarkan atas kehendak dan keinginan anggotanya.

Selanjutnya dalam upaya mencapai tujuan tersebut, hanya dapat dicapai apa bila pengurus koperasi Sawit Tani Budi Karya mampu mengkoordinir pelayanan ekonomi yang dibutuhkan oleh anggota dan masyarakat pada umumnya secara efektif dan efisien, agar segala macam kendala dan hambatan terhadap kemajuan suatu koperasi dapat dikurangi. Karena motivasi kerja pengurus suatu koperasi juga sangat menentukan dalam semua lingkup aktivitas koperasi tersebut. Agar permasalahan diatas lebih jelas dan gamblang dapat dilihat pada tabel berikut ini yang menggambarkan kerja pengurus pada pendapatan koperasi Sawit Tani Budi Karya dari tahun 2006 sampai tahun 2010 berikut ini:

Tabel I.1 Perkembangan Target dan Realisasi Kegiatan Koperasi Pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya Tandan Sari Kec. Tapung Hilir Tahun 2006-2010

Tahun	Jumlah Pengurus	Jumlah Anggota	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	Rencana SHU	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2006	30	507	19.010.158.015	18.208.661.103	13.781.411	14.502.332	105
2007	30	503	21.330.291.124	20.880.671.299	28.301.108	30.135.240	106
2008	30	509	34.000.142.350	34.356.287.432	23.516.907	25.417.530	108
2009	30	514	39.770.362.805	41.101.711.352	11.401.383	12.580.546	110
2010	30	515	36.821.853.201	43.163.756.819	38.301.108	43.135.240	113

Sumber: Laporan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari : 2010

Pada tahun 2006 jumlah anggota sebanyak 507 orang, rencana penjualan 19.010.158.015, tetapi terealisasi 18.208.661.103 atau 96%, sedangkan rencana SHU 13.781.411 tetapi terealisasi 14.502.332, atau 105%. Pada tahun 2007 jumlah anggota sebanyak 503 orang rencana penjualan 21.330.291.124, tetapi terealisasi 20.880.671.299 atau 98%, sedangkan rencana SHU 28.301.108 terealisasi 30.135.240 atau 106%. Pada tahun 2008 jumlah anggota 509 orang 34.000.142.350 tetapi terealisasi 34.356.287.432 atau 101% sedangkan rencana SHU 23.516.907 terealisasi 25.417.530 atau 108%. Pada tahun 2009 jumlah anggota sebanyak 514 orang rencana penjualan 39.770.362.805 tetapi terealisasi 41.101.711.352 atau 103% sedangkan rencana SHU 11.401.383 atau 110%. Pada tahun 2010 jumlah anggota sebanyak 515 orang rencana penjualan 36.821.853.201 tetapi terealisasi 43163756819 atau 117% sedangkan rencana SHU 38.301.108 atau 113%.

Pada tahun 2006 persentase realisasi penjualan mencapai 96 % dan realisasi SHU mencapai 105 Tabel atas menunjukkan bahwa %. Selanjutnya pada tahun 2007 persentase penjualan naik, sebesar 98 % dan realisasi SHU sebesar

106 %. Dan pada tahun 2008 realisasi penjualan mencapai target yang ditetapkan yakni sebesar 101 % dan realisasi SHU sebesar 108 %. Dan pada tahun 2009 realisasi penjualan naik dari target yakni sebesar 103 % dan realisasi SHU sebesar 110%. Dan pada tahun 2010 realisasi penjualan naik kembali dari tahun sebelumnya sebesar 117 % dan realisasi SHU sebesar 113 %. Dengan demikian baik itu realisasi penjualan maupun realisasi SHU terus naik dari tahun sebelumnya.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan fasilitas dan sarana kerja di dalam koperasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2 Kondisi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Sarana Kerja Pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Tahun	Nama Fasilitas dan Sarana Kerja			
	Komputer	Printer	Telepon	Mesin Tik
2006	1	1	-	1
2007	1	1	-	1
2008	1	1	-	1
2009	2	1	-	1
2010	2	1	-	1
Jumlah	7	5	-	5

Sumber: Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari: 2011

Kurangnya fasilitas dan sarana yang dimiliki dan dapat menimbulkan terjadinya kesulitan bagi para pengurus dalam menyelesaikan tugasnya. Namun dalam hal ini koperasi budi karya terus berusaha meningkatkan pengadaan pada fasilitas-fasilitas yang kurang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PENGURUS DAN KARYAWAN KOPERASI SAWIT TANI BUDI KARYA DESA TANDAN SARI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : “**Faktor-faktor Apakah yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar? “**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam hal motivasi kerja.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya dalam mengelola koperasi dengan menggunakan analisa-analisa yang dapat mengembangkan usaha dalam operasionalnya.
- c. Dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan untuk melanjutkan penelitian dalam pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan dan memberikan gambaran yang jelas dalam pembahasan ini, penulis membaginya dalam 6 (enam) bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai telaah pustaka berupa teori-teori yang berkaitan dengan koperasi dan motivasi kemudian dapat mengajukan hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM KOPERASI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat Koperasi Sawit Tani Budi Karya, aktivitas koperasi dan Struktur Organisasi koperasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang membahas tentang Analisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus koperasi Sawit Tani Budi Karya, berdasarkan data yang diperoleh dan konsep maupun teori yang relevan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dapat disumbangkan pada koperasi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Koperasi

Menurut **Widianty (2003 : 1)** secara harfiah koperasi dari kata: *cooperation* (latin), atau *cooperatie* (belanda), dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai: bekerja bersama, atau bekerja sama, atau kerja sama.

Koperasi yang dimaksud adalah sebagai suatu organisasi atau lembaga ekonomi modern yang mempunyai tujuan, mempunyai system pengelolaan, mempunyai tertib organisasi (mempunyai rules dan regulation) bahkan mempunyai asas dan sendi-sendi dasar.

Koperasi menurut Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia adalah: lembaga ekonomi yang berwatak social, yaitu sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan. Dalam usaha untuk meningkatkan peranan dan pelaksanaan konsep-konsep operasional yang menitik beratkan pada pembinaan prakarsa, meningkatkan keterampilan manajemen, sungguh-sungguh menjadi wahana untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat banyak.

Dalam TAP MPR di jelaskan bahwa koperasi adalah suatu kerja sama bagi mereka yang lemah ekonominya, bukanlah suatu hal yang luar biasa kerja sama ekonomi kita dapat juga dalam berbagai rupa lainnya, berupa virma, PT, dan lain-lain. Tetapi yang membedakan koperasi dari bentuk kerja sama lainnya ialah badan-badan ini mencari keuntungan, sedangkan pada koperasi titik berat terletak pada membeli kepentingan bersama. Memang dalam bekerja sama itu keuntungan

juga perlu, tetapi keuntungan yang diperlukan itu bukanlah yang dicita-citakan dari semuanya melainkan terbawa usaha yang dikerjakan.

Menurut **Widianty, (2003: 11)** undang-undang koperasi nomor 7 tahun 1958 mendefinisikan bahwa koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum yang tidak merupakan konsentrasi modal, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kekeluargaan.
- b. Bertujuan mengembangkan kesejahteraan anggotanya pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat dan daerah bekerja pada umumnya.
- c. Dengan berusaha.
- d. Mewajibkan dan menggiatkan anggotanya untuk menyimpan secara teratur.
- e. Mendidik anggotanya kearah sadar berkoperasi.
- f. Menyelenggarakan salah satu atau beberapa usaha lain dalam lapangan perekonomian.

Sejalan dengan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai, maka peranan koperasi harus disempurnakan dan ditingkatkan. Sehingga tumbuh menjadi koperasi yang tangguh dan mampu menjadi kekuatan ekonomi yang mengantarkan masyarakat menuju kesejahteraan.

Sesuai dengan uraian diatas maka berlakulah undang-undang baru tentang perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 sebagai penyempurnaan dari undang-undang yang lama yaitu undang-undang Nomor 12 Tahun 1967. Adalah tuntutan zaman karena koperasi diharapkan dapat tumbuh dan berkembang menjadi lebih

kuat dan mandiri sehingga mampu berperan sebagai sokogoro nasional. Undang-undang ini disusun dengan maksud memperjelas dan mempertegas jati diri tujuan, peran, manajemen, keusahaan dan permodalan koperasi serta pembinaan koperasi sehingga dapat lebih menjamin terwujudnya kehidupan koperasi sebagai diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33.

Menurut **Hendrojogi, (2004: 25)** pengertian atau defenisi tentang koperasi di Indonesia sendiri juga mengalami perkembangan atau perubahan dari suatu Undang-undang koperasi ke Undang-undang koperasi berikutnya. Undang-undang koperasi No. 14 tahun 1965, bab III Pasal 3 mengatakan bahwa: Koperasi adalah organisasi ekonomi dan alat revolusi yang berfungsi sebagai tempat persemaian insane masyarakat serta wahana menuju sosialisme Indonesia berdasarkan Pancasila.

1. Tujuan Koperasi

Bersama-sama dengan sector yang lain, yaitu sektor negara dan sector swasta, sector koperasi juga mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan nasional, yaitu masyarakat adil makmur material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dengan jalan berusaha untuk memenuhi kebutuhan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Dalam BAB II Pasal 3 UU RI No. 25 tahun 1992, menyatakan bahwa koperasi bertujuan : “Memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”.

Tujuan koperasi tersebut masih bersifat umum. Karena itu, setiap koperasi perlu manjabarkan kedalam bentuk tujuan yang lebih dapat dioperasikan akan memudahkan pihak manajemen dalam mengelola koperasi.

Menurut Bung Hatta, tujuan koperasi bukanlah mencari laba yang sebesar-besarnya, melainkan melayani kebutuhan bersama dan wadah partisipasi pelaku ekonomi skala kecil. Tapi, ini tidak berarti, bahwa koperasi itu identik dengan usaha skala kecil .

Fungsi koperasi di dalam UU NO. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian yaitu :

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan serta aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai gurunya.
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

2. Jenis-jenis Koperasi

a. Koperasi Konsumsi

Koperasi konsumsi adalah usaha bersama di bidang ekonomi. Tujuannya membantu, mendidik dan melayani para anggotanya

dengan jalan menyediakan barang-barang konsumsi bagi anggotanya. Koperasi konsumsi bertujuan agar para anggotanya dapat membeli barang-barang konsumsi dengan kualitas yang baik dengan harga yang layak dan terjangkau.

b. Koperasi Produksi

Koperasi produksi adalah koperasi yang terdiri atas orang-orang yang mampu menghasilkan barang dengan maksud untuk memperlancar atau meningkatkan hasil produksi mereka.

c. Koperasi Kredit atau Simpan Pinjam

Koperasi kredit atau simpan pinjam adalah koperasi yang didirikan guna menolong anggotanya dengan meminjamkan uang atau kredit dengan bunga ringan. Uang itu dimaksudkan untuk tujuan produktif atau kesejahteraan anggotanya.

d. Koperasi Jasa

Koperasi jasa adalah koperasi yang didirikan untuk memberikan pelayanan atau jasa kepada para anggotanya, contoh koperasi angkutan, koperasi perlistrikan dan sebagainya.

e. Koperasi Serba Usaha

Koperasi serba usaha adalah koperasi yang melakukan berbagai usaha di berbagai segi ekonomi, seperti bidang produksi, konsumsi, perkreditan, dan jasa. Contohnya KUD. <http://id.shvoong.com/social-sciences/1997505-jenis-jenis-koperasi/>

B. Pengertian Motivasi

Menurut **Mangkunegara (2003 : 13)** manajemen atau pimpinan adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, orang lain tersebut adalah para bawahan. Berkaitan dengan dengan itu sudah menjadi kewajiban dari setiap pimpinan agar para bawahannya dapat berprestasi. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja, mereka harus didorong dan diarahkan dengan jalan memuaskan segala kebutuhannya baik kebutuhan material maupun kebutuhan non material.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi mereka bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja .

Menurut **Andrew (2005 : 12)** motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak didalam tugas manajer. Motivasi mengacu pada perilaku aktual-bukan janji-janji atau gombal, orang mudah terlena oleh perkataan seseorang anggota atau kelompok yang lebih mendeskripsikan bagaimana dirinya ingin menjadi lebih unggul dengan menggunakan kalimat-kalimat yang berbunga-bunga. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Sedangkan menurut **Robert dan Moenir (2008 : 36)** yang dimaksud dengan motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.

Hasibuan (2002 : 68) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi adalah dorongan dan rahan perilaku, melalui insentif, perhatian dan pujian, manajer dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik (**Machfoeds, 2005 : 140**).

Pendapat yang tidak jauh berbeda juga dikemukakan oleh **George. R. Terry (2006 : 130)** bahwa motivasi adalah sebagai supaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Kemudian **Kartini (2002:17)** berpendapat bahwa motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.

Motivasi juga diartikan sebagai proses yang menghasilkan sesuatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan dan hasil. Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi mereka bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan

sebaliknya jika bersikap negatife (kontra) terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin da kondisi kerja (**Robbins, 2003:208**).

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umumnya terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, kami menyempitkan focus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut **Hasibuan, (2004 : 145)**. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan (*driven*). Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani yang berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan sesuatu yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatanya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangkan untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda:

- a. Apabila dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetabkan sebelumnya.

- b. Jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Menurut **Kartono, (2003 :127)**, Motivasi (kata lain dari motivator) adalah sebab, Alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat ide pokok selalu berperan terhadap tingkah laku manusia.

Menurut **(Moenir, 2010: 138)** jika di tinjau dari peranya dalam organisasi motivasi di bagi menjadi dua :

- a. Motivasi positif yaitu motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya Menguntungkan pegawai misalnya dengan menjanjikan akan memberikan penghargaan dikemudian hari apabila pekerjaan sesuai dengan Hasil yang ingin dicapai
- b. Motivasi negatif yaitu motivasi yang menimbulkan rasa takut oleh pegawai misalnya dengan memberikan ancaman kepada pegawai
(Moenir, 2010: 138)

Motivasi Menurut **Sardiman, (2004:73)**, Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Sedangkan menurut **Tanjung (2003 : 12)** motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Motivasi menurut **Hasymi (2002 : 399)**, motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecendrungan perilaku tertentu.

1. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut **Hasibuan (2006 : 221)**, ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pegawai
- g. Menciptakan hubungan dan Susana kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Manfaat Motivasi

Menurut **Ishak (2003 : 116)**, manfaat utama motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena berkerja dengan orang –orang yang termotivasi adalah:

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang-orang yang memotivasi. Intinya, manfaat motivasi adalah produktivitas kerja akan meningkat.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut **Gazali (2003 : 372)**, setelah melihat dari tujuan motivasi, maka kita dapat menentukan jenis-jenis motivasi yang perlu dikombinasikan oleh pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, jenis-jenis motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi positif merupakan proses mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu atau hadiah.
- b. Motivasi negative merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu dengan cara memberi ketakutan dan kehilangan sesuatu seperti pengakuan, uang atau jabatan atau dengan kata lain menggunakan unsur ancaman dalam mempengaruhi orang lain. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh para semangat kerja. Pemberian motivasi positif sangat efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek saja.

4. Asas-asas Motivasi

Menurut **Hasibuan (2004 : 162)**, asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Asas mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberi kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas terapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
- b. Asas pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usahanya.
- c. Asas komunikasi, maksudnya menginformasikan secara jelas tentang yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin besar minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.
- d. Asas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.
- e. Asas wewenang yang didelegasikan, maksudnya sebahagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan

beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer harus menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik .

5. Hal-hal yang Diperhatikan Dalam Memotivasi Karyawan

Menurut **Handoko (2003 : 78)** beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan yaitu:

a. Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda

Setiap orang tingkat kebutuhannya berbeda-beda satu sama lain karena disebabkan adanya kecendrungan, keinginan, dan harapan yang berbeda-beda satu sama lainnya. Jika karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan jika kebutuhannya terpenuhi maka akan memperlihatkan perilaku puasnya terhadap kebutuhan yang terpenuhi.

b. Harus Dapat Memberikan Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat dan disaksikan oleh seorang karyawan. Dengan keteladanan seorang pemimpin, karyawan dapat termotivasi bagaimana bekerja yang baik, bila pimpinan melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ucapan yang disampaikan mustahil karyawan termotivasi. Oleh sebab itu faktor keteladanan ini memegang peranan penting.

c. Mampu Berbuat Realitas

Seorang pemimpin mengetahui kemampuan para karyawan tidaklah sama, oleh karena itu jangan sekali-kali menyamakan dengan diri sendiri, apabila menganggab para karyawan dapat melakukan tugas-tugas apa saja. Dalam memberikan motivasi pimpinan harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilaksanakan oleh karyawan.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2006 : 118)**, motivasi kerja pengurus dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi

Suatu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah melalui kompensasi, dengan adanya kompensasi maka sangat berpengaruh pada semangat kerja dan gairah bagi setiap organisasi kepada pegawai Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang, langsung maupun tidak langsung diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dibedakan mejadi 2 (dua) yaitu:

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang berupa gaji, upah, dan upah insentif.
- b. Kopensasi tidak langsung (*indirect compensation*) seperti kesejahteraan pegawai.

Menurut **Mangkunegara (2005 : 83)**, kompensasi adalah proses administrasi, upah dan gaji yang melibatkan pertimbangan dan keseimbangan perhitungan atau kompensasi adalah suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Sedangkan menurut **Nawawi (2007 : 218)**, kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama.

2. Lingkungan Kerja

Menurut **Supri Harto (2004 : 188)**, lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pengurus dan dapat mempengaruhi pengurus dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. dengan kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan menyebabkan pengurus merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

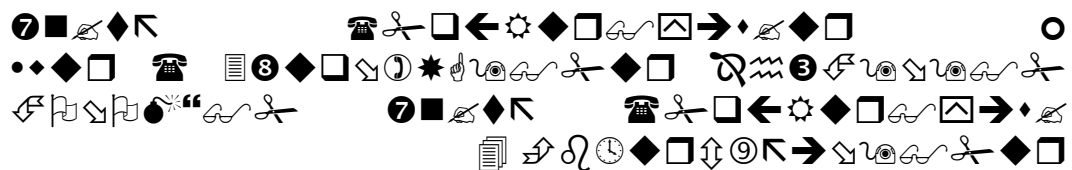
3. Fasilitas dan Sarana Kerja

Menurut Simamora (2004 : 445), contoh-cotoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah suptansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

D. Koperasi Menurut Syariat Islam

Koperasi juga disebut juga syirkah ta'awuniyah (perseroan tolong menolong). Dikaji dari segi defenisinya koperasi merupakan perkumpulan sekelompok orang dalam rangka memenuhi kebutuhan anggotanya, bila ada keuntungan dan kerugian dibagi rata sesuai dengan besarnya modal yang ditanam.

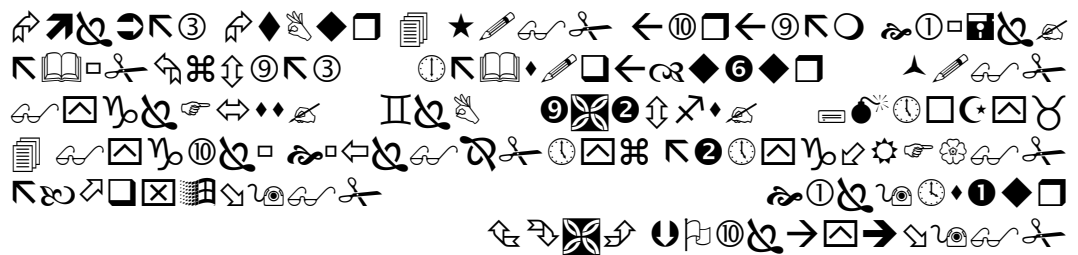
Persekutuan adalah salah satu bentuk kerja sama yang dianjurkan syara' karena dengan persekutuan berarti ada (terdapat) kesatuan dengan kesatuan akan tercipta sebuah kekuatan, maka hendaklah kekuatan ini digunakan untuk menegakkan sesuatu yang benar menurut syara'. Didalam alqur'an surat almaidah 2, allah berfirman :



Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. (QS. Al-Maaidah ayat 2)*

Berdasarkan ayat alqur'an di atas kiranya dapat dipahami bahwa tolong menolong dalam kebajikan dan dalam ketakwaan di anjurkan oleh allah, maka

koperasi sebagai salah satu bentuk tolong menolong, kerja sama dan saling menutupi kebutuhan. Menutupi kebutuhan dan saling tolong menolong dalam kebajikan adalah salah satu masalah untuk mencapai ketakwaan sempurna (haqqatuqotih).



Artinya: *(Hukum-hukum tersebut) itu adalah ketentuan-ketentuan dari Allah. barangsiapa taat kepada Allah dan Rasul-Nya, niscaya Allah memasukkannya kedalam surga yang mengalir didalamnya sungai-sungai, sedang mereka kekal di dalamnya; dan Itulah kemenangan yang besar. (Q.S. Annisa ayat 13)*

Berdasarkan ayat tersebut diatas juga memiliki ketentuan-ketentuan atau landasan. Yang penting bagi koperasi dalam memperlancar jalannya koperasi.

Di dalam salah satu Hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Imam Ahmad dari Anas bin Malik.R.A. berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda: yang artinya : *Tolonglah saudaramu yang menganiaya dan yang dianiaya, sahabat bertanya: Ya Rasulullah aku dapat menolong orang yang dianiaya, tapi bagaimana menolong orang yang menganiaya? Rasul menjawab: kamu tahan dan mencegahnya dari menganiaya itulah arti menolong dari padanya. (HR. Imam Bukhari dan Imam Ahmad)*

Hadist tersebut dapat difahami lebih jauh bahwa umat Islam di anjurkan untuk menolong orang-orang yang ekonominya lemah (miskin) dengan cara

berkoperasi dan menolong orang-orang kaya jangan sampai mengisap darah orang miskin, seperti dengan cara memperlmainkan harga, menimbun barang, membungakan uang dengan cara yang lainnya.

Perjanjian perseroan koperasi yang dibentuk atas dasar kerelaan adalah sah, mendirikan koperasi dibolehkan menurut Undang-undang Islam tanpa ada keraguan apapun mengenai halnya, selama koperasi tidak melakukan riba dan penghasilan haram.

Tolong menolong adalah perbuatan yang terpuji menurut Undang-undang Islam, salah satu bentuk tolong menolong adalah mendirikan koperasi. Maka mendirikan koperasi dan menjadi anggota koperasi adalah merupakan salah satu perbuatan terpuji menurut Undang-undang Islam.

E. Kerangka Berpikir

Berangkat dan berpedoman dari variabel penelitian bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang dan badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas dasar kekeluargaan. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut tampak jelas bahwa koperasi mempunyai kedudukan sejajar dengan CV dan firma dimana ia mempunyai maksud dan tujuan untuk memperoleh laba dari usahanya sehingga dapat meningkatkan taraf hidup anggotanya.

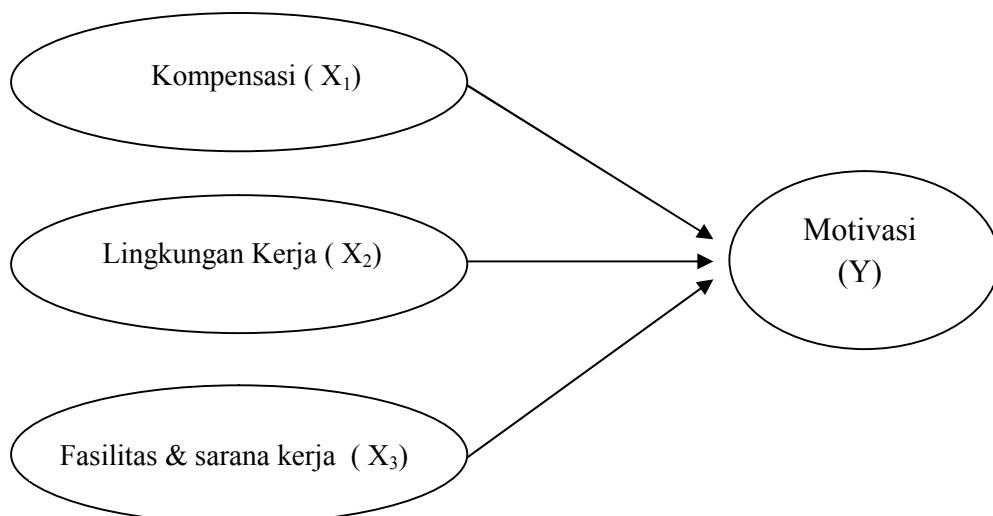
Kemudian mengacu pada teori serta fenomena yang terjadi yang telah penulis paparkan, maka penulis akan menjelaskan hubungan dan saling

keterkaitan unsur-unsur di atas dan akan menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penafsiran makna dan kesalahan dalam menyimpulkan maksud dari penelitian.

Seperti yang telah penulis jelaskan dimuka bahwa fenomena yang terjadi pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan koperasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja serta fasilitas dan sarana kerja.

Dari penomena yang terjadi penulis menyimpulkan untuk dijadikan kerangka pikiran bahwa berhasil atau tidaknya suatu motivasi kerja bagi pengurus dan karyawan koperasi sawit tani budi karya ditentukan dan di pengaruhi oleh beberapa variabel.

Untuk lebih jelasnya gambaran hubungan antara variabel penelitian dan berhasilnya suatu motivasi bagi pengurus dan karyawan Koperasi sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, penulis menyimpulkan dalam gambar berikut ini :



Gambar II.1 : Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut : “*Diduga factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya adalah kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan sarana kerja*”.

G. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi (Y)
- b. Kompensasi (X₁)
- c. Lingkungan kerja (X₂)
- d. Fasilitas dan sarana kerja (X₃)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar pada tahun 2011 hingga selesai.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan 2 jenis sumber data yaitu :

1. Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden dengan cara *interview* dan pengamatan langsung dilapangan.
2. Data *skunder* yaitu data yang penulis peroleh dari koperasi Sawit Tani Budi Karya seperti susunan kepengurusan koperasi, Unit usaha koperasi, Jumlah karyawan dan lain sebagainya.

C. Populasi dan Sampel

Menurut **Umar (2003 : 146)**, populasi dalam penelitian adalah seluruh pengurus dan karyawan dari anggota koperasi, jadi yang dijadikan populasinya adalah seluruh pengurus dan karyawan koperasi sebanyak 30 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang atau jumlah dari

keseluruhan sampel. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, hal ini dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Interview (Wawancara), adalah tanya jawab secara langsung terhadap pengurus dan karyawan koperasi.
- b. Kuisisioner, Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja pengurus dan karyawan yang meliputi masalah kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas dan sarana kerja serta motivasi kerja.

E. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Fasilitas dan sarana kerja
e	= Tingkat kesalahan (eror)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
- 2) Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
- 3) Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
- 4) Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
- 5) Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

F. Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut.

Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Uji validitas ini penting dilakukan guna untuk mengetahui kedekatan setiap pertanyaan yang diajukan kepada para responden. Jika pertanyaan yang diajukan tidak memiliki hubungan kedekatan atau tidak ada hubungannya sama sekali dengan variabel yang akan kita ukur, maka pertanyaan atau angket tersebut dianggap tidak layak untuk diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

G. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- a) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- c) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.

a. Uji Signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$ maka dikatakan signifikan. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ maka dikatakan tidak signifikan.

b. Uji Signifikansi Secara Parsial (uji statistik t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konsta. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan

kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Koperasi

Koperasi unit desa (KUD) Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang berdiri tanggal 19 september 1998. Sebagai rapat awal rancangan berdiri dengan keputusan menteri koperasi, pengusaha kecil dan menengah RI No:24/BH/KDK4/ 1/1X/98 tentang akta pendirian koperasi dan keputusan menteri koperasi .

KUD tandan sari berawal dari gagasan pengurus atau perangkat desa tandan sari tersebut, atas dasar untuk mensejahterakan masyarakat terutama masyarakat yang tinggal di daerah perkebunan sawit maka koperasi merupakan pilihan yang ideal menurut pemikiran masyarakat untk membangun ketahanan ekonomi masyarakat yang secara terus menerus,gagasan tersebut atas kesepakatan bersama masyarakat desa tandan sari yang dapat dilegalkan dan dikukuhkan secara aklamasi bernaung dalam satu wadah koperasi.

Adapun jenis aktivitas usaha yang dikelola oleh koperasi Sawit Tani Budi Karya ini dari akhir tahun 1998 terdiri dari :

1. Unit usaha simpan pinjam

2. Unit usaha waserda sembako
3. Unit usaha sabprodi
4. Unit usaha transfortasi
5. Unit usaha pemasaran hasil TBS

B. Kepengurusan dan Struktur Organisasi KUD Tandan Sari

1. Pengurus

Adapun susunan pengurus dari KUD tandan sari kecamatan tapung hilir kabupaten kampar untuk periodi 2011-2012 terdiri dari :

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| a. Ketua | : Sumino |
| b. Sekretaris | : Alinudin Hutagalung |
| c. Bendahara | : Parto |
| d. Kanit produksi | : Carnita |
| e. Kanit waserda | : Wiranti |
| f. Juru buku | : Atika Jumiati |

Periode kepengurusan adalah 3 tahun dan kemudian melalui RAT dapat dipilih kembali, berdasarkan laporan pengawas tahun buku 2006 penilaian terhadap pengurus menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- | | |
|--|--------|
| d. Pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab | : ada |
| e. Realisai | : ada |
| f. Kerja sama | : ada |
| g. Hubungan kerja sama dengan badan pengawas | : baik |
| h. Hubungan kerja dengan karyawan | : baik |
| i. Hubungan dengan instansi terkait | : baik |

2. Pengawas

Seperti halnya pengurus, pengawas juga aktif dalam melaksanakan pemeriksaan dan pengawasan, dan susunan pengawas KUD tandan sari kecamatan tapung hilir kabupaten kampar untuk periode 2011-2012 terdiri dari :

- a. Ketua : Sunarto
- b. Sekretaris : Ediferi
- c. Anggota : Waridi

3. Karyawan

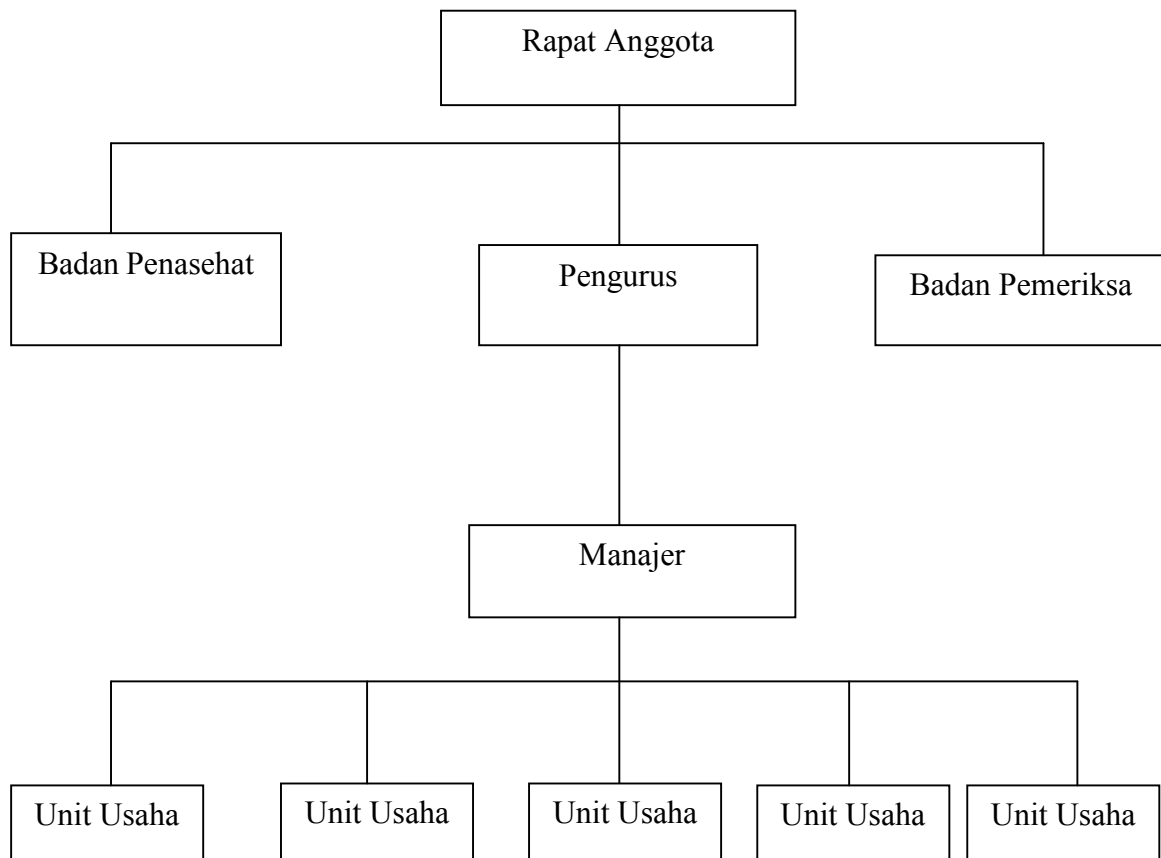
Untuk memperlancar bergeraknya roda koperasi unit desa pengurus mengangkat 5 orang sebagai karyawan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Koordinasi lapangan : Tumilan
- b. Karyawan waserda : - Wiranti
- Maden
- Khasanah
- c. Saksi greeding : Anwar Nainggolan

4. Keanggotaan

Keanggotaan KUD Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang terbesar adalah masyarakat yang tinggal di daerah perkebunan sawit tersebut, disamping itu di dalam jumlah kecil juga terdapat pegawai sipil dan pensiunanya dari golongan guru-guru yang berada di desa tandan sari, terhitung dari tahun 2006 sampai dengan sekarang ini jumlah anggota tercatat sebanyak 515 orang.

Gambar IV.I
Struktur Organisasi KUD Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan
Tapung Hilir Kabupaten Kampar.



Sumber : KUD Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Tahun 2011.

Pada KUD tandan sari ini, bentuk struktur organisasinya yang digunakan adalah struktur organisasi garis (*line organization*) bentuk struktur ini merupakan

yang paling sederhana dan biasanya digunakan oleh perusahaan atau organisasi yang kecil karena pimpinan dari organisasi dapat langsung memberikan perintah kepada bawahan dan dapat menghemat biaya sebab pengawasan dari berbagai kegiatan hanya dilakukan oleh satu orang saja, dari bagan struktur organisasi di atas dapat diuraikan peranan manajemen dalam koperasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Rapat Anggota (RA)

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kehidupan koperasi. dalam RA inilah diadakan tukar pikiran dan pendapat yang diarahkan pada pembinaan, yang saling pengertian diantara semua anggota-anggotanya selain itu, RA merupakan wadah bagi pengurus untuk melaporkan hasil kerjanya selama satu tahun.

Rapat anggota mempunyai sifat-sifat (fungsi) sebagai berikut :

1. Menetapkan kebijakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
2. Menetapkan kebijaksanaan umum koperasi.
3. Memilih, mengangkat atau memberhentikan anggota badan pemeriksa serta pengurus.
4. Menetapkan dan mengesahkan rencana kerja dan rencana anggaran koperasi serta kebijaksanaan pengurus dalam bidang organisasi dan usaha koperasi.

Rapat anggota diadakan sekurang-kurangnya sekali dalam satu tahun jadi apapun yang telah ditetapkan atau di putuskan dalam RA maka keputusan tersebut mutlak dijalankan. Oleh karena itu orang-orang yang duduk dalam

badan pengurus dan badan pemeriksa harus benar-benar diseleksi, baik itu dari segi kemahiran, bekerja ulet dan giat dalam berusaha atau tahu apa yang akan dikerjakan dan banyak lagi kriteria lainnya.

b. Pengurus

Pengurus koperasi sedikitnya terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara yang dipilih dari anggota oleh anggota dalam suatu rapat anggota yang jumlahnya sesuai ketentuan dalam anggaran dasar dan dalam anggaran rumah tangga koperasi tersebut.

Adapun fungsi dan tugas pengurus diantaranya :

1. Memimpin organisasi dan usaha koperasi, sekaligus mengarahkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh koperasi dan mengatur tata susunan didalam organisasi agar terjalin suatu kesatuan yang erat antara orang-orang dalam koperasi.
2. Sebagai penghubung dengan pihak luar, apabila suatu waktu koperasi mengadakan kerja sama dengan pihak luar atau pihak ketiga maka pengurus akan menanganinya tetapi harus tetap berpedoman pada anggaran dasar dan keputusan yang terdapat pada RAT.
3. Melaksanakan tugas-tugas yang telah diputuskan dalam RAT.
4. Mengangkat pegawai-pegawai pembantu pengurus.
5. Berusaha memelihara kesetiaan anggota.
6. Membantu rapat anggota dan badan pemeriksa pada waktu merumuskan kebijaksanaan umum, maksudnya adalah memberikan saran atau masukan

di dalam rapat anggota maupun dalam hubungan dengan badan pemeriksa di dalam melakukan perumusan-perumusan kebijaksanaan.

c. Pengawas (badan pemeriksa)

Badan pemeriksa merupakan orang-orang yang ditunjuk untuk mengawasi kegiatan usaha, keuangan dan kekayaan koperasi. Adapun fungsi dari badan pemeriksa adalah sebagai berikut :

d. Fungsi pengawasan

Dalam hal ini badan pemeriksa berfungsi mengawasi pelaksanaan aturan-aturan tentang kehidupan organisasi koperasi maupun usaha-usaha yang sedang dilakukan, selain itu juga mengawasi kebijakan-kebijakan dan tindakan-tindakan yang diambil oleh pengurus.

Badan pemeriksa juga melakukan pemeriksaan dan penelitian terhadap keakuratan dan kebenaran buku-buku maupun catatan yang berhubungan langsung baik dengan kehidupan organisasi maupun kegiatan yang dilakukan oleh koperasi.

Setelah melakukan fungsi pengawasan dan pemeriksaan, badan pemeriksa juga membuat laporan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kejanggalan yang terdapat dalam laporan pemeriksaan tersebut dan sekaligus memberikan laporan pertanggung jawabannya atas pelaksanaan tugas yang di embannya pada rapat anggota.

e. Pengelola (Manajer)

Manajer adalah pelaksana tugas sehari-hari di bidanga usaha. Manajer bertanggung jawab kepada anggota dalam rapat anggota. Dengan demikian kedudukan manajer ada di bawah pengurus. Manajer memperoleh wewenang dari pengurus dan oleh karena bertanggung jawab kepada pengurus.

Adapun tugas manajer adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan tugas manajer sehari-hari di bidang usaha.
2. Mengkoordinir masing-masing bagian yang berada di bawah tanggung jawab.
3. Mengikuti rapat pebahasan rencana kerja dan anggaran koperasi secara keseluruhan dengan pengurus dan membantu penyelesaian naskah rencana kerja dan anggaran yang siap disajikan dalam rapat anggota.

Adapun wewenang manajer adalah sebagai berikut :

1. Atas dasar atas dasar persetujuan dari pengurus ,maka dapat menandatangani surat-surat berharga dengan baik dan mengesahkan peneluaran-pengeluaran sejumlah uang atau barang tertentu
2. Manajer dibantu oleh staf administrasi keuangan ,menyelenggarakan administrasi uangdan barang dengan tertibdan teratur serta mengambil langkah-langkah pengaman terhadap setiap uang dan barang yang keluar masuk untuk menghindari kerugian koperasi

Adapun hak manajer adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan penghasilan dan gaji yang layak.
2. Mengangkat dan memberhentikan karyawan, mengajukan pembelaan diri atas tuduhan-tuduhan yang diajukan padanya.

Adapun kewajiban manajer adalah sebagai berikut :

1. Memperhatikan setiap ketentuan dan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan kepegawaian.
2. Mengadakan pertemuan-pertemuan secara berkala diantaranya karyawan atau unit usaha.
3. Membuat laporan secara rutin kepada pengurus.

C. Aktivitas Usaha

Secara umum kegiatan usaha dari KUD tandan sari kecamatan tapung hilir kabupaten kampar :

1. Usaha simpan pinjam
2. Usaha toserba
3. Usaha tandan buah seagar
4. Usaha kantin
5. Usaha armada

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	17 – 20	8	26,66
2	21 – 30	16	53,33
3	31 – 40	6	20,00
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 17 – 20 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 26,66 %, sedangkan yang berusia antara 21 – 30 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 53,33 % dan responden yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20,00 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 21 - 30 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTA	22	73,33
2	D3	3	9,09
3	S1	5	16,16
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTA sebanyak 22 orang atau sebesar 73,3 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 9,09 % dan untuk pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 16,16 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70,00
2	Perempuan	9	30,00
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 21 orang atau sebesar 70,0 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki.

B. Deskripsi Variabel

1. Bagian Variabel Kompensasi (X_1)

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kekuatan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Penetapan kompensasi yang layak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan dapat memenuhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga produktivitas

meningkat dan akhirnya tujuan perusahaan dapat dicapai. Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X₁).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Besaran gaji yang diterima sebagai imbalan jasa yang diberikan sudah sesuai	17	8	5	0	0	30
		56,7%	26,7%	16,7%	0,00%	0,00%	100%
2	Pemberian gaji dilakukan secara tepat waktu	18	9	3	0	0	30
		60,0%	30,0%	10,0%	0,00%	0,00%	100%
3	Besaran insentif dan bonus yang diberikan membantu memenuhi kebutuhan hidup anda	12	10	3	5	0	30
		40,0%	33,3%	10,0%	16,7%	0,00%	100%
4	Besaran tunjangan hari besar keagamaan (idul fitri,natal imlek,dan lain-lain) yang diberikan koperasi setiap tahun memuaskan	15	14	1	0	0	30
		50,0%	46,7%	3,33%	0,00%	0,00%	100%
5	Asuransi (jamsostek) memberikan rasa aman didalam bekerja	5	3	6	11	5	30
		16,7%	10,0%	20,0%	36,7%	16,7%	100%
Jumlah		67	44	18	16	5	150
Rata-rata		13	9	4	3	1	30
Persentase		43,3%	30,0%	13,3%	10,0%	3,33%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 % responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 % menyatakan netral, sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 % menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33 % menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tingkat pemberian kompensasi pada koperasi sudah sesuai dengan keinginan pengurus dan karyawan.

2. Bagian Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, penerangan, suara dan lain-lain. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap perusahaan dan karyawan.

Lingkungan karyawan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga menyebabkan dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya kebersihan, penerangan, musik, warna,

keamanan dan lain-lain.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Letak lokasi koperasi sawit budi karya desa tandan sari strategis	18	11	1	0	0	30
		60,0%	36,7%	3,33%	0,00%	0,00%	100%
2	Kondisi lingkungan kerja (kebersihan, penerangan, dan suhu) pada koperasi sawit budi karya desa tandan sari baik	4	7	9	10	0	30
		13,3%	23,3%	30,0%	33,3%	0,00%	100%
3	Kejelasan tugas yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai	16	10	4	0	0	30
		53,3%	33,3%	13,3%	0,00%	0,00%	100%
4	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	11	13	3	3	0	30
		36,7%	43,3%	10,0%	10,0%	0,00%	100%
5	Kekompakan dan kerja sama para karyawan didalam bekerja	16	12	2	0	0	30
		53,3%	40,0%	6,7%	0,00%	0,00%	100%
Jumlah		65	53	19	13	0	150
Rata-rata		13	11	4	3	0	30
Persentase		43,3%	36,7%	13,3%	10,0%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 % responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 % menyatakan netral dan sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 % menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja pada koperasi sudah cukup baik.

3. Bagian Variabel Fasilitas (X₃)

Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Begitu juga halnya dengan fasilitas yang tersedia di dalam sebuah perusahaan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang fasilitas tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel fasilitas (X₃)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kelengkapan fasilitas dan sarana kerja pada koperasi sawit tani budi karya desa tandan sari tercukupi	13	11	4	2	0	30
		43,3%	36,7%	13,3%	6,7%	0,00%	100%
2	Pengawasan rutin yang dilakukan untuk pemeliharaan fasilitas dan sarana kerja tiap bulanya	13	9	4	3	1	30
		43,3%	30,0%	13,3%	10,0%	3,33%	100%
3	Pemeliharaan atau perawatan fasilitas dan sarana kerja akan mengurangi resiko kerusakan	11	13	3	3	0	30
		36,7%	43,3%	10,0%	10,0%	0,00%	100%
4	Tata cara penggunaan fasilitas dan sarana kerja berjalan dengan baik	12	10	3	5	0	30
		40,0%	33,3%	10,0%	16,7%	0,00%	100%
5	Penggantian fasilitas dan sarana kerja yang rusak dilaksanakan dengan cepat	4	5	9	8	4	30
		13,3%	16,7%	30,0%	26,7%	13,3%	100%
	Jumlah	53	48	23	22	5	150
	Rata-rata	11	10	5	4	1	30
	Persentase	36,7%	33,3%	16,7%	13,3%	3,33%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang fasilitas di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7 % responden

menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7 % menyatakan netral, sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 % menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3 % menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa fasilitas pada koperasi sudah sesuai dengan keinginan pengurus dan karyawan.

4. Bagian Variabel Motivasi (Y)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasi mereka bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak didalam tugas manajer. Motivasi mengacu pada perilaku aktual-bukan janji-janji atau gombal, orang mudah terlena oleh perkataan seseorang anggota atau kelompok yang lebih mendeskripsikan bagaimana dirinya ingin menjadi lebih unggul dengan menggunakan kalimat-kalimat yang berbunga-bunga.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang psikologis dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan selalu menerapkan sistem kedisiplinan karyawan	11	10	5	4	0	30
		36,7%	33,3%	16,7%	13,3%	0,00%	100%
2	Target selalu diberikan untuk memotivasi karyawan	16	10	4	0	0	30

		53,3%	33,3%	13,3%	0,00%	0,00%	100%
3	Evaluasi terus dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja	18	9	3	0	0	30
		60,0%	30,0%	10,0%	0,00%	0,00%	100%
4	Motivasi diberikan untuk meningkatkan kinerja pengurus dan karyawan	11	13	3	3	0	30
		36,7%	43,3%	10,0%	10,0%	0,00%	100%
5	Motivasi yang diberikan berjalan dengan baik	3	5	8	10	4	30
		10,3%	16,7%	26,7%	33,3%	13,3%	100%
	Jumlah	59	47	23	17	4	150
	Rata-rata	12	10	5	3	1	30
	Persentase	40,0%	33,3%	16,7%	10,0%	3,33%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 40,0 % responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7 % menyatakan netral, sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 % menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33 % menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa motivasi pengurus dan karyawan koperasi cukup baik.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam

penelitian ini. (Ghazali, 2006 : 45).

Tabel V.8 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Kompensasi Lingkungan kerja, Fasilitas dan prasarana dan Motivasi.

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X ₁)				
X _{1.1}	0.710	>	0.3	Valid
X _{1.2}	0.475	>	0.3	Valid
X _{1.3}	0.715	>	0.3	Valid
X _{1.4}	0.753	>	0.3	Valid
X _{1.5}	0.679	>	0.3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)				
X _{2.1}	0.737	>	0.3	Valid
X _{2.2}	0.537	>	0.3	Valid
X _{2.3}	0.684	>	0.3	Valid
X _{2.4}	0.751	>	0.3	Valid
X _{2.5}	0.592	>	0.3	Valid
Fasilitas dan pra sarana (X ₃)				
X _{3.1}	0.503	>	0.3	Valid
X _{3.2}	0.739	>	0.3	Valid
X _{3.3}	0.375	>	0.3	Valid
X _{3.4}	0.590	>	0.3	Valid
X _{3.5}	0.542	>	0.3	Valid
Motivasi (Y ₄)				
Y _{4.1}	0.373	>	0.3	Valid
Y _{4.2}	0.413	>	0.3	Valid
Y _{4.3}	0.547	>	0.3	Valid
Y _{4.4}	0.552	>	0.3	Valid
Y _{4.5}	0.464	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas

dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (**Ghazali, 2006 : 41**).

Tabel V.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.853	>	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.848	>	0.6	Reliabel
Fasilitas dan prasarana (X_3)	0.628	>	0.6	Reliabel
Motivasi (Y)	0.736	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

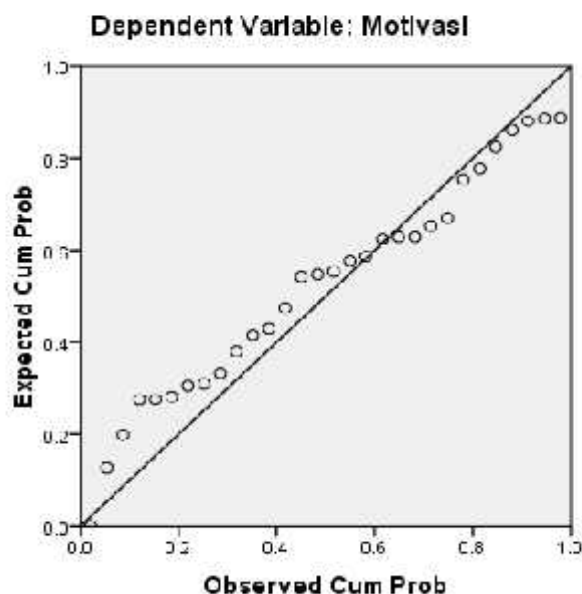
Berdasarkan tabel V.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0.6 . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari regresi/tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghazali, 2006 : 110).

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*. (Ghazali, 2006 : 96).

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1.024	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	1.137	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Fasilitas dan prasarana (X_3)	1.152	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolieraitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai } tolerance$ (berada di bawah 10).

2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1 (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test (Tabel D-W)* dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatife (**Ghazali, 2006 : 95**).

Tabel V.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Kompensasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan Fasilitas dan prasarana (X_3)	1.762	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

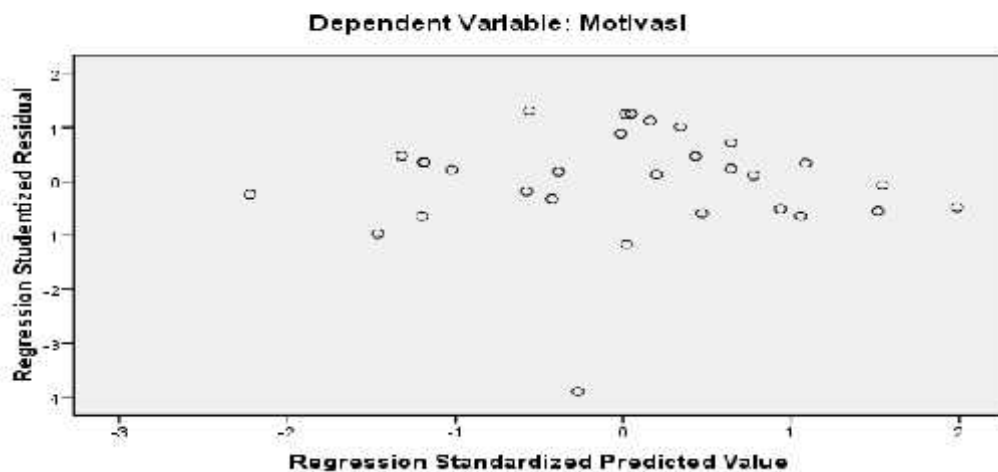
Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk keempat variabel independen sebesar 1.762. Ini menunjukkan bahwa

nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

3. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarkan (Ghazali, 2006 : 105)

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Olahsan Tahun 2012

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam

penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

E. Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.12 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	16.043
Kompensasi (X_1)	0.575
Lingkungan Kerja (X_2)	0.463
Fasilitas dan prasarana (X_3)	0.302

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 16.043 + 0.575 X_1 + 0.463 X_2 + 0.302 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16.043 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana maka nilai motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar akan tetap sebesar 16.043 poin.

2. Koefisien regresi b_1 sebesar 0.575. menyatakan bahwa jika nilai kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar akan mengalami kenaikan sebesar 0.575 satuan.
3. Koefisien regresi b_2 sebesar 0.463 menyatakan bahwa jika nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar akan mengalami kenaikan sebesar 0.463 poin.
4. Koefisien regresi b_3 sebesar 0.302 menyatakan bahwa jika nilai fasilitas dan prasarana mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar akan mengalami kenaikan sebesar 0.302 poin.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t), uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji

F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Keterangan	Hipotesis
16.687	0.000	<	0.05	Signifikan	H ₀ ditolak H _a diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel V.13 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 16.687 atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket
Kompensasi (X ₁)	4.647	0.000	<	0.05	Signifikan
Lingkungan kerja (X ₂)	4.229	0.003	<	0.05	Signifikan
fasilitas dan prasarana (X ₃)	3.807	0.011	<	0.05	Signifikan

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.14 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
- (2) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
- (3) Variabel fasilitas dan prasarana secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana) dapat menjelaskan variabel dependennya (Motivasi).

Tabel V.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.636	.670	2.13117	1.762

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungankerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.15 di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) sebesar 0.760. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel devenden dengan variabel indevenden kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.760 mendekati angka 1.

Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.670. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar sebesar 67.0 %. Sedangkan sisanya sebesar 33.0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar adalah dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana.
2. Variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar adalah dipengaruhi faktor kompensasi. Hal ini dapat di lihat berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dimana diperoleh nilai Beta sebesar 0.575 yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh sebesar 57.5 % terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.670. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas dan prasarana memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pengurus

dan karyawan Koperasi Sawit Tani Budi Karya Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar sebesar 67.0 %. Sedangkan sisanya sebesar 33.0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan kesehatan seharusnya diberikan kepada pengurus dan karyawan agar pengurus dan karyawan mendapatkan rasa aman didalam bekerja.
2. Perlu diperhatikan kembali kondisi lingkungan kerja (kebersihan, penerangan, dan suhu) pada koperasi sawit budi karya desa tandan sari baik agar dapat lebih kondusif.
3. Sebaiknya penggantian fasilitas dan sarana kerja yang rusak dilaksanakan dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung ; CV. Mandar Maju
- Arep, Ishak, 2003, *Manajemen Motivasi*, BPFE : Yogyakarta
- George. R. Terry, 2006 , *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Tiga, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro : Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Tips dan Cara Menyusun Skripsi Tesis Disertasi*, Yogyakarta; Shira Media.
- , 2002, *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta
- Hasymi, 2002, *Lingkungan Kerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- Hasymi, Ali, A, Drs ,2002, *Organisasi dan Manajemen*, Yogyakarta; Liberty.
- Hendrojogi. 2004, *Koperasi Asas-asas, Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Husein, Umar, 2003, *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Kartini, 2003. *Psikologi Social Perusahaan dan Industri*. Raja Wali Press: Jakarta
- Machfoeds, 2005, *Dasar-dasar Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta;
- Mangku, Negara, A.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- ,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Moenir, 2010, *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)*, Edisi Ke Lima, Jakarta : Salemba Empat
- Muhammad, Haryanto, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; CV. Alfabeta

- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- Murti. R, Supriharto, Jhon. 2004. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)* Edisi Kelima Cetakan Ketiga, Liberty: Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, gajah mada University Press, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. PT indeks, Jakarta.
- Robert dan Moenir, 2008, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta; Liberty.
- Sardiman, A. M. 2004. *Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; CV. Alfabeta.
- Syaidam, Gazali, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dsambatan: Jakarta
- Tanjung, Henry ,2003, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia : Jakarta .
- UUD RI No. 25 Tahun 2002, *Tentang Perkoperasian*, Cetakan Pertama
- Widianty, Ninik, 2003, *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta