

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus : Koperasi Simpan Pinjam di Kab. Gunung Kidul)

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK
ENVIRONMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION OF WORK ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEES***

(Case study: Loan Cooperative in Kab. Gunung Kidul)



Oleh:
FERNANDA JATININGTYAS
20150430364

**ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus : Koperasi Simpan Pinjam di Kab. Gunung Kidul)

Fernanda Jatiningtyas

20150430364

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
55183

E-mail korespondensi: fernandajatiningtyas@gmail.com

Intisari: Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Gunung Kidul. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Gunung Kidul dengan mengambil sampel 10 Koperasi dan mengambil sampel 100 responden. Metode yang digunakan adalah dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : **Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

***Abstract:** This research was conducted to analyze the influence of the culture of the Organization, the work environment, compensation and Motivation of work on performance of employees on Loan Cooperative in Gunung Kidul Regency. The subjects in this study is a Cooperative Loan employees in Gunung Kidul Regency by taking a sample of 10 Cooperatives and take samples of 100 respondents. The method used is by the questionnaires as a means of collecting a staple. Based on analysis conducted obtained the results that the culture of the Organization, the work environment, compensation, work motivation and a positive effect on performance of employees.*

Key words: *organizational culture, work environment, Work Motivation, compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat perkoperasian di Indonesia saat itu sangat diberi apresiasi oleh Presiden. Semua unsur penggerak Koperasi dan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) sangat bermanfaat bagi masyarakat, terutama dalam aspek pengurangan angka kemiskinan, peningkatan kehidupan masyarakat dan penciptaan lapangan kerja. Koperasi merupakan suatu wadah untuk menyusun perekonomian rakyat yang berdasarkan kekeluargaan dan kegotong royongan.

Dalam koperasi perlu adanya pembagian kerja pegawai yang baik sehingga pengelolaan koperasi bisa dilakukan dengan baik. Organisasi atau koperasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan bagi para pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

Menurut Lako (2006) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang di Indonesia, terutama pemilik principal yaitu, pemilik dan agen yang dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan belakangan ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap implementasi budaya

organisasi dalam instansi ketenagakerjaan masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Koperasi di Gunung Kidul mencapai 265 unit, menurut catatan Dinas Perindag Koperasi dan ESDM (Ekonomi Sumber Daya Manusia) Gunung Kidul 45 unit koperasi dinyatakan tidak sehat, karena tahun 2013 tidak bisa melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan). Ada beberapa faktor yang membuat sejumlah koperasi mati dan terancam dibubarkan. Beberapa diantaranya adalah sumber daya manusia pengurus, masalah macet kredit dari anggota dan minimnya permodalan.

Koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang kegiatannya menyalurkan dan menghimpun dana kepada para anggota dengan bunga yang rendah. Sumber permodalan koperasi ini bisa bersumber dari modal sendiri dan modal pinjaman. Modal pinjaman itu adalah modal yang dihimpun dari lembaga keuangan lain seperti Bank. Untuk memperbesar modal koperasi sebagian keuntungan tidak dibagikan kepada anggota melainkan dicadangkan. Bilamana modal koperasi besar pemberian kredit pada anggota juga akan diperluas.

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat diambil dan dijadikan suatu permasalahan penelitian yang mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kembali dengan mengambil judul:

“Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kab. Gunung Kidul”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Dari uraian di atas mengenai pengertian budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Suatu tingkatan dimana karyawan didorong untuk berani bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail

Tingkatan dimana karyawan mampu untuk memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan harus mencapai kesepakatan dalam bekerja meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

4. Pelibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia). Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

B. Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas mengenai pengertian lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan rekan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia alat-alat kerja yang lengkap, tersedianya mushola, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja.

4. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

C. Kompensasi

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, dan barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang merupakan keseluruhan pendapatan atas imbalan kepada organisasi dari karyawan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

E. Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (ouput) karyawan dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan.

2. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah diberikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4. Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

5. Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini karyawan tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul.

H4 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul.

H5 = Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul.

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Variabel penelitian disini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Adapun subjek yang di teliti adalah Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Gunung Kidul yang hanya mengambil 10 sampel penelitian.

B. Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data kuantitatif yang diperoleh melalui wawancara dan kuisisioner yang disebar kepada karyawan Koperasi.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh koperasi simpan pinjam yang ada berdasae data dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gunung Kidul dalam periode 2018. Menurut (Sugiyono, 2008) sampel merupakan

bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*, dimana kriterianya adalah koperasi simpan pinjam yang sudah melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan). Pada kriteria pengambilan sampel, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada 10 koperasi simpan pinjam tersebut.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam
di Gunung Kidul

No	Koperasi	Jumlah Karyawan
1.	Koperasi Marsudi Mulyo	19
2.	Koperasi Barokah	13
3.	Koperasi Mandiri Mulya	7
4.	Koperasi Bhina Raharja	18
5.	Koperasi Handayani Mandiri	23
6.	Koperasi Mitra Parahita	12
7.	Koperasi Sejahtera 14	17
8.	Koperasi Sepakat Makmur	15
9.	Koperasi Pandega Sejahtera	16
10.	Koperasi Sejahtera 07 Pampang	10

Sumber : Data Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul

Berikut adalah daftar koperasi simpan pinjam yang sudah melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan) beserta jumlah karyawan pada setiap koperasi simpan pinjam.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus (SLovin dalam Husein, 2008:189):

Dimana:

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Batasan Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir/diinginkan, misal untuk penelitian ini ditentukan 1%. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sistem area random sampling dan dengan tingkat kesalahan 1% dengan taraf kepercayaan 99% hal ini karena populasi dalam penelitian ini bersifat homogeny. Tingkat kesalahan 1% sampel sudah representative atau mewakili populasi. Maka dapat dihitung sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{150}{1+(150)(0,01)}$$

n = 60 maka dibulatkan menjadi 100 responden

Tabel 3.3.
Jumlah Sampel Penelitian

No	Koperasi	Jumlah Karyawan	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Koperasi Marsudi Mulyo	19	$\frac{19}{150} \times 100$	13
2	Koperasi Barokah	13	$\frac{13}{150} \times 100$	7
3	Koperasi Handayani Mandiri	7	$\frac{7}{150} \times 100$	5
4	Koperasi Bhina Raharja	18	$\frac{18}{150} \times 100$	12
5	Koperasi Mandiri Mulya	23	$\frac{23}{150} \times 100$	15
6	Koperasi Mitra Parahita	12	$\frac{12}{150} \times 100$	8

7	Koperasi Sejahtera 14	17	$\frac{17}{150} \times 100$	11
8	Koperasi Sepakat Makmur	15	$\frac{15}{150} \times 100$	10
9	Koperasi Pandega Sejahtera	16	$\frac{16}{150} \times 100$	11
10	Koperasi Sejahtera 07 Pampang	10	$\frac{10}{150} \times 100$	8

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul

Penggunaan karakteristik sampel untuk memperoleh keterangan mengenai karakteristik populasi dari mana sampel tersebut dipilih merupakan prosedur yang fundamental dalam penelitian. Sampel yang dipilih tersebut dapat memberi gambaran yang tepat tentang karakteristik populasi yang telah diselidiki (Dajan Anto, 1992).

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuisisioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seluruh pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Pertanyaan yang akan diberikan pada responden adalah berkaitan dengan variabel penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

Dalam kuisioner, kelima variabel tersebut masing-masing item akan diukur dengan skala Likert.

E. Uji Kaulitas Instrumen dan Data

1. Validitas Data

Validitas merupakan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument untuk menunjukkan suatu ukuran yang valid atau sah dengan validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006).

Hasil pengolahan data r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05. apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variable dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0.60 (Ghozali, 2005).

F. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dan mendeskripsikan data yang sudah ada sebagaimana adanya, tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang telah terkumpul yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali, (2009) regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent (*explanatory*) terhadap suatu variable dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Intercept/constant

X₁ = Variable Budaya Organisasi

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

X₃ = Variabel Kompensasi

β₁ β₂ β₃ = Koefisien regresi variable bebas

e = Standard error (tingkat kesalahan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t Parsial

Uji t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05.

b. Uji statistik F Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependent. Hipotesis Nol adalah joint hipotesis bahwa $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ secara simultan sama dengan nol (Ghozali, 2009)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi atau antara nol dan satu. Jika dalam proses mendapatkan nilai R^2 tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah tidak berarti model regresi jelek (Ghozali, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, hasil uji validitas didapat nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 5.1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	1	0,622	0,1966	VALID
	2	0,617	0,1966	VALID
	3	0,231	0,1966	VALID
	4	0,315	0,1966	VALID
	5	0,562	0,1966	VALID
	6	0,609	0,1966	VALID
Lingkungan Kerja	1	0,656	0,1966	VALID
	2	0,747	0,1966	VALID
	3	0,607	0,1966	VALID
	4	0,655	0,1966	VALID
	5	0,673	0,1966	VALID
	6	0,587	0,1966	VALID
	7	0,716	0,1966	VALID
Kompensasi	1	0,810	0,1966	VALID
	2	0,824	0,1966	VALID
	3	0,700	0,1966	VALID
	4	0,721	0,1966	VALID
	5	0,690	0,1966	VALID
Motivasi Kerja	1	0,300	0,1966	VALID
	2	0,454	0,1966	VALID
	3	0,596	0,1966	VALID
	4	0,561	0,1966	VALID
	5	0,487	0,1966	VALID
Kinerja Karyawan	1	0,644	0,1966	VALID
	2	0,638	0,1966	VALID
	3	0,596	0,1966	VALID
	4	0,693	0,1966	VALID
	5	0,554	0,1966	VALID
	6	0,692	0,1966	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Perason Correlation* pada pernyataan yang diajukan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikan 0,05 yang nilainya 0,1966, dengan demikian pernyataan pada budaya organisasi, semua nomor dianggap valid sebab *Pearson Corellation* > 0,1966.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,682	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,765	Reliabel
4	Kompensasi	0,790	Reliabel
5	Motivasi Kerja	0,642	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 5.6. diketahui nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel lebih dari 0,60 dengan demikian seluruh variabel dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach alpha > 0,6.

B. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Signifikansi	<i>tolerance value</i>	VIF	<i>Sig.</i>
Budaya Organisasi	0,064	0,671	1,490	0,589
Lingkungan Kerja		0,546	1,833	0,256
Kompensasi		0,757	1,321	0,692
Motivasi Kerja		0,920	1,086	0,655

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang ditunjukkan pada tabel 3, diketahui bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik.

C. Uji Hipotesis

1. Statistik Deskriptif

Tabel 4
Kinerja Karyawan

Kategori	Jumlah nilai X	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tinggi	$X > 32$	15	15%
Sedang	$27 \leq X \leq 32$	76	76%
Rendah	$X < 27$	9	9%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Gunung Kidul, rata-rata berada pada kriteria sedang.

2. Uji F

Tabel 5
Uji F

Variabel	F Hitung	F tabel	Hasil
Budaya Organisasi	30,339	2,45	Diterima
Lingkungan Kerja			
Kompensasi			
Motivasi Kerja			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Kabupaten Gunung Kidul.

3. Uji T

Tabel 6
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Organisasi	0,276	0,152	0,150	1,813	0,073
Lingkungan Kerja	0,369	0,088	0,387	4,203	0,000
Kompensasi	0,291	0,084	0,269	3,446	0,001

Motivasi Kerja	0,342	0,114	0,213	3,000	0,003
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji t dengan melihat nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas (dependen) adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} (1,813) lebih kecil dari t_{tabel} (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,073 > 0,05$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena sebaik apapun budaya yang diterapkan dalam sebuah perusahaan apabila individu yang bekerja dalam perusahaan tersebut tidak mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya maka kinerjanya kurang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Selain itu di Gunung Kidul budaya organisasi baru saja diterapkan selama setahun terakhir ini.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Kharisma, G.B (2013) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada satu penelitian yang

sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Cahyono, B.T (2015) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} (4,203) lebih kecil dari t_{tabel} (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa penataan ruang, pengaturan peralatan kerja diatur sedemikian rupa untuk membuat individu merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Selain itu, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan dengan atasan juga berjalan dengan baik. Hal ini karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan oleh kerja sama antar sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cahyono B.T (2015) bahwa lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Andari (2016) memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} (3,446) lebih kecil dari t_{tabel} (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,001 > 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, besarnya kompensasi yang diberikan oleh koperasi akan meningkatkan kinerja karyawan, apalagi kompensasi dalam bentuk uang. Karena karyawan hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka apabila koperasi memberikan kompensasi atas kerjanya, secara tidak langsung karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk koperasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cahyono, B.T (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Yahyo et al (2013) memaparkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} (3,000) lebih kecil dari t_{tabel} (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,003 > 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, responden berasumsi dengan adanya motivasi kerja yang diberikan maka karyawan akan lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Motivasi bisa berasal dari keluarga ataupun dari koperasi seperti promosi jabatan. Apabila kinerja karyawan bagus maka secara otomatis akan dipromosikan untuk naik jabatan dan yang pasti akan menaikkan gaji. Maka dengan motivasi seperti itu karyawan akan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik pada koperasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zarkasih, H (2016) bahwa motivasi kerja ut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Asriyanto, N.A (2013) memaparkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga belum tentu akan meningkat.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tida baik maka kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul. Hal ini menunjukkan jika kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.

- d. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul. Hal ini menunjukkan motivasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi dengan penghargaan, pelatihan-pelatihan, prestasi karyawan dinilai dengan teliti dan benar, hubungan antar sesama karyawan dan pimpinan terjaga dengan baik maka akan menumbuhkan semangat dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- e. Budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul. Hal ini menunjukkan apabila suatu koperasi dapat melaksanakan program budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal*. Vol.2 No 2.
- Asriyanto, N.A. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Cahyono, B.T. 2015. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha setya usaha di Kabupaten Jepara. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Lako, Andreas. 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja Koperasi, Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Oktaviani, Harmusa. 2014. Pengaruh lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 4, No.1, Hal 1-14.
- Sari, V.N 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Cabang Bukittinggi. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas*, Vol. 6 No. 1.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2006. *Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Yahyo & Djoko. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro journal of social and politic*, Hal. 1-12.
- Zarkasih, H. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi kerja, Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Trans Retail Indonesia (Carefour) Pabelan Solo). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- _____. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gunung Kidul. www.kukm.gunungkidulkb.go.id/. Diakses tanggal 20 Januari 2019, pukul 20.16 WIB.
- _____. Website DPMPT (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu). Kabupaten Gunung Kidul. www.simpel.gunungkidulkab.go.id/. Diakses tanggal 17 Januari 2019, pukul 17.56 WIB.
- _____. Website JESP (Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan). www.journal.umy.ac.id. Diakses tanggal 12 Januari 2019, pukul 14.23 WIB.
- _____. Website KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Online. www.kbbi.kemdikbud.go.id/. Diakses tanggal 10 Januari 2019, pukul 22.15 WIB

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus : Koperasi Simpan Pinjam di Kab. Gunung Kidul)

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK
ENVIRONMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION OF WORK ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEES***

(Case study: Loan Cooperative in Kab. Gunung Kidul)

Diajukan Oleh:
FERNANDA JATININGTYAS
20150430364

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan didepan
Dewan Penguji Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal 11 Maret 2019

Yang terdiri dari

Dr. Lilies Setyartiti., M.Si.
Ketua Tim Penguji

Ahmad Ma'ruf, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Agus Tri Basuki, SE., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Rizal Yaya, S.E., Ph.D., Ak., CA.
NIK. 19731218199904 143 068