

Vol. III No. 2 Sep 2009

ISSN: 1978-8185

# EKSIS

## Jurnal Ekonomi dan Bisnis

**Eko Ganis Sukoharsono**

*Riset Akuntansi dalam Rerangka Paradigma Posmodernisme: Pilihan Dengan Teori Struturasi*

**Purwiyanto**

*Perempuan-Perempuan Berjudi: Kajian Latar Belakang, Motivasi, dan Dampak Ekonomi*

**Mohammad Rofiudin**

*Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) Terhadap Kinerja Manajerial dengan Teknologi Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*

**Gusnar Mustapa**

*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Malang*

**Titin Prihatin Rahayu**

*Analisis Atribut Produk Yang dipertimbangkan Konsumen dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Pembersih Wajah*

**Harinoto**

*Pengaruh Pengembangan Potensi, Komitmen Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Lestari Mandiri Lawang*



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDOÇAKTI  
MALANG

## JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

Pelindung : Ketua STIE INDOÇAKTI  
Pemimpin Redaksi : Drs. Langkir Purwiyanto, SE., M.Si.  
Redaksi Pelaksana : M. Rofiudin, SE., M.Si.

Dewan Redaksi : Dra. Kasribening Menik, MM.  
Indah Fida Sahara, SE., MM.  
Dra. Titin Prihatin Rahayu, MM.  
Pudji Lestari, SE.  
Nurchahyo Juniarso, SE.

Administrasi dan Sirkulasi : Gunartin, SE.  
Siti Maslukhah, SE.  
Ary Yunita Anggraeni

Alamat Redaksi : STIE INDOÇAKTI Jl. Besar Ijen 90-92 Malang  
Telepon: (0341) 354 259  
Faximile: (0341) 354 259  
E-mail: [indocakti@yahoo.com](mailto:indocakti@yahoo.com)

Cara Berlangganan : - Langsung ke alamat redaksi  
- Transfer ke BRI Unit Oro-Oro Dowo  
No. Rek: 6383-01-002217-53-8  
a.n. STIE INDOÇAKTI Malang

Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EKSiS) diterbitkan oleh STIE INDOÇAKTI Malang, dimaksudkan sebagai media pertukaran informasi dan karya ilmiah antara staf pengajar, alumni, mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Jurnal ini terbit tiga kali setahun, yaitu: Januari, Mei, dan September.

Redaksi menerima naskah yang belum pernah diterbitkan oleh media lain dan tinjauan atas buku-buku Ekonomi dan Bisnis baru terbitan dalam dan luar negeri, serta catatan/komentar atas artikel yang dimuat dalam jurnal ini.

Pedoman penulisan naskah untuk EKSiS tercantum pada bagian akhir Jurnal ini.

Surat-menyurat mengenai naskah yang akan diterbitkan, langganan, keagenan dan lainnya dapat dialamatkan langsung ke alamat Redaksi.

## DAFTAR ISI

JUDUL	halaman
<b>Eko Ganis Sukoharsono</b> <i>Riset Akuntansi dalam Kerangka Paradigma Postmodernisme: Pilihan Dengan Teori Strukturalis.....</i>	<b>1</b>
<b>Purwiyanto</b> <i>Perempuan-Perempuan Berjudi: Kajian Latar Belakang, Motivasi, dan Dampak Ekonomi .....</i>	<b>16</b>
<b>Mohammad Rofiudin</b> <i>Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) Terhadap Kinerja Manajerial dengan Teknologi Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur).....</i>	<b>37</b>
<b>Gusnar Mustapa</b> <i>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Malang.....</i>	<b>77</b>
<b>Titin Prihatin Rahayu</b> <i>Analisis Atribut Produk Yang dipertimbangkan Konsumen dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Pembersih Wajah...99</i>	<b>99</b>
<b>Harinoto</b> <i>Pengaruh Pengembangan Potensi, Komitmen Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Lestari Mandiri Lawang.....</i>	<b>109</b>

**Pengaruh Pengembangan Potensi, Komitmen Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Lestari Mandiri Lawang**  
**Oleh: Harinoto**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis, (1) pengaruh secara parsial pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja di Koperasi Lestari Mandiri Lawang, (2) pengaruh secara bersama-sama antara pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja (3) pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Pengembangan Potensi *tidak berpengaruh* terhadap variabel Prestasi karyawan Berikut variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi karyawan. Sedangkan Kesejahteraan Karyawan juga berpengaruh terhadap Prestasi karyawan. Secara bersama sama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Potensi, komitmen kerja dan Kesejahteraan Karyawan secara simultan terhadap Prestasi karyawan.

Variabel yang dominan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah komitmen kerja, karena nilai coefficient B lebih besar daripada nilai variabel lainnya, sehingga dengan komitmen kerja dapat mengoptimalkan prestasi kerja karyawan. Indikator yang dikembangkan adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

**Kata-kata kunci:** *Pengembangan potensi, Komitmen kerja dan Kesejahteraan karyawan, Peningkatan Prestasi kerja*

Pengembangan potensi memainkan peranan penting dalam proses membangun komitmen dan akan semakin diperhatikan eksistensinya pada saat ini dan masa-masa yang akan datang dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Sebab keberhasilan organisasi

dalam persaingan akan terwujud apabila keberadaan pengembangan potensi mampu menghimpun, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian, pandangan kedepan dan pengalaman yang cukup baik dan diikuti adanya komitmen yang tinggi untuk menggerakkan organisasi (Alwi, 2001:62-63).

Meletakkan konsep pengembangan potensi sebagai elemen kunci untuk sukses, harus mempertimbangkan keseimbangan antara apa yang dituntut oleh organisasi terhadap karyawannya dengan apa yang diberikan organisasi terhadap karyawannya. Konsep ini hakekatnya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, sehingga dapat mencapai *goal congruent* antara tujuan organisasi dan kebutuhan masing-masing individu.

Karena Manajemen sumberdaya manusia memahami karyawan dengan segala potensinya, sehingga di organisasi tersebut dapat memainkan peranan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai sukses. Menjadi elemen pembangun, dapat menjadi staf yang baik, memiliki motivasi, aktif berperan serta dan mampu membuat komponen-komponen lain, secara bersama-sama menyajikan keberhasilan yang telah ditetapkan oleh tujuan organisasi. Tidak ada investasi yang dapat membuahkan keberhasilan yang baik kecuali jika para staf merupakan orang-orang yang terbaik di organisasi. Teknologi yang paling cemerlangpun tidak dapat beroperasi secara efektif tanpa keikutsertaan secara positif dan maksimal manusia sebagai karyawan yang potensial di dalam organisasi (Cane, 1998:14).

Pada era globalisasi yang ditandai dengan adanya tiga hal seperti dikemukakan oleh Measelee, (1997), pertama perubahan sebagai hasil dari tekanan waktu dimana dalam proses ini terjadi proses seleksi alam bagi siapa yang bertindak lamban dalam mengantisipasi masa depan. Kedua, perbedaan (*diversity*) yang selalu menciptakan dua kondisi, yakni kesempatan sekaligus kekacauan baik yang berasal dari lingkungan internal maupun dari lingkungan eksternal, yang kekuatannya dapat dioptimalkan dengan menyeimbangkan antara keduanya dengan tanpa mengurangi kekuatan masing-masing melalui proses saling mengerti dan belajar dan ketiga

adalah kompleksitas sebagai hasil dari kedua kondisi diatas (perubahan dan perbedaan), yang harus dihadapi oleh manajemen dengan kemampuan daya prediksi atas trend-trend perubahan yang akan terjadi di masa mendatang.

Dengan komitmen moral yang tinggi, akan terus berupaya meningkatkan profesionalismenya. Maskun (1997) menegaskan bahwa faktor yang dapat memberikan stimulan kepada profesionalisme intelektual adalah:

1. Pendidikan tinggi yang baik.
2. Terdapatnya peluang
3. Adanya penghargaan karya
4. Terdapatnya pemanfaatan konsepsi
5. Tidak adanya hambatan dalam bentuk apapun.

Disinyalir melalui pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah pengaruh secara parsial pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja? 2) Bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama antara pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja? 3) Dari beberapa variabel tersebut, mana yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan?

Wulandhari, (2010) dengan penelitian tentang pengaruh *Knowledge Management*, Pengembangan Potensi terhadap Komitmen kerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo, Hasil penelitian, secara parsial variabel *Knowledge Management* yang terdiri dari kompetensi individu, sharing pengetahuan, teknologi informatika, learning culture Community of practice memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Demikian pula Pengembangan Potensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Secara simultan variabel *Knowledge Management* dan Pengembangan Potensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo.

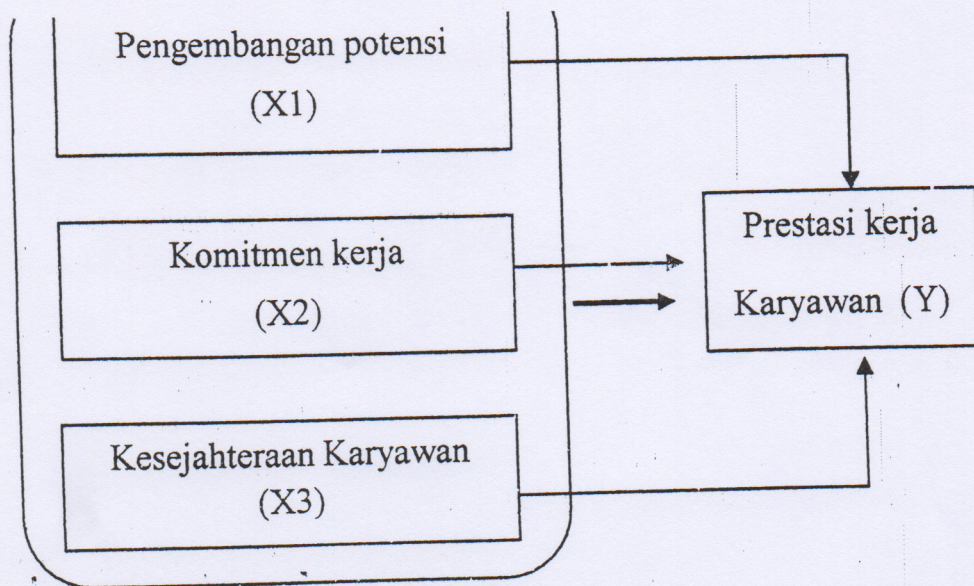
Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Komitmen Kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo adalah *Knowledge management*. Sehingga perlunya dipertahankan kemam-

puan *knowledge management* dan Pengembangan Potensi, yang mengedepankan hubungan kekeluargaan dengan karyawan, yang membuka saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio emosional, karena kedua variabel ini memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan Komitmen Kerja karyawan.

Susilo (2010) dengan penelitiannya tentang pengaruh kebijakan pengelolaan SDM dan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Koperasi Lestari Mandiri Kabupaten Blitar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kebijakan pengelolaan SDM yang terdiri dari *Recruitment, Selection, Pengembangan, Pemeliharaan* dan penggunaan memiliki pengaruh yang berarti bagi pengembangan prestasi kerja karyawan. Sedangkan yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Lestari Mandiri Kabupaten Blitar adalah kesejahteraan karyawan.

Chamim (2010) penelitiannya tentang pengaruh manajemen karir, pengembangan potensi dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar, hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel manajemen karir yang terdiri dari perencanaan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang berarti bagi pengembangan prestasi karyawan. Sedangkan pengembangan potensi dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. Sementara hasil secara simultan variabel manajemen karir, pengembangan potensi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah pengembangan potensi.

Berdasarkan kajian di muka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Berdasar kerangka konseptual di muka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Diduga pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Lestari Mandiri Lawang.
2. Diduga pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Lestari Mandiri Lawang.
3. Diduga komitmen kerja karyawan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Lestari Mandiri Lawang dibandingkan dengan variable lainnya.

## METODA

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di Koperasi Lestari Mandiri Lawang yang berjumlah 30 orang (data tahun 2010). Karena jumlah populasi yang kecil maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain penelitian ini sebagai penelitian populatif.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan variabel-variabel pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan serta prestasi kerja karyawan. Data pendukung dikumpulkan melalui dokumentasi dan observasi. Data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, misalnya sejarah organisasi, jumlah karyawan, administrasi, struktur organisasi, peraturan-peraturan dan lain-lain.

Untuk mengukur validitas instrumen dilakukan dengan teknik *one shot* atau satu kali pengukuran dan mengkorelasikan antara skor

yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan skor total, dengan ketentuan seperti dikemukakan Santoso (2000 : 277) :

- Jika  $r$  hitung positif, serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung tidak positif (*negative*) dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- $r$  hitung yang dimaksud dapat diperoleh melalui *software* berupa *corrected item total correlation* yang harus lebih besar dari 0,2043 ( $r$  tabel pada  $\alpha = 0,05$ ).

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dilakukan uji reliabilitas dengan metode *alpha cronbach* yakni dengan cara membandingkan nilai  $\alpha$  dengan  $r$  tabel 0,600 ( $r$  tabel pada  $\alpha = 0,05$ ). Uji reliabilitas ini dilakukan jika semua nilai Pengujian koefisien  $\alpha$  untuk uji reliabilitas hasilnya sbb:

- Jika  $r$   $\alpha$  positif, dan  $r$   $\alpha$   $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika  $r$   $\alpha$  positif, dan  $r$   $\alpha$   $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden tentang Prestasi kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yakni pengembangan potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini dilakukan analisis distribusi frekwensi relatif, rata-rata hitung, nilai maksimum, minimum dan standar deviasi dari variabel, indikator maupun item-item penelitian.

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terjadi hubungan yang sempurna atau tidak diantara variabel bebas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Variance inflation Factor* (VIF) yang disyaratkan nonmultikolinear jika koefisien VIF  $<$  10 (Flair, Anderson, Tatham dan Black, 1992 : 48)

Varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi spearman, jika nilai korelasi *Spearman's* dibawah 0.7 berarti model regresi

menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai rho diatas 0,7 maka model regresi menunjukkan adanya permasalahan Heteroskedastisitas. (Supranto, 1995). Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot*, jika data menyebar tanpa membentuk pola hubungan tertentu dalam *scatter plot* menandakan tidak terjadi korelasi (nonsignifikan) antar variabel prediktor dengan residual.

Untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik adalah: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Sejalan dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka digunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

• **Uji hipotesis 1 (secara Parsial)**

Hipotesis ini diterima jika uji t signifikan dan semua uji t parsial untuk kedua variabel bebas juga signifikan.

Uji t identik dengan uji model regresi di atas, sedangkan uji t dengan menggunakan rumus yakni:

$$t = \frac{b_1}{S_e b_1}$$

Ho :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, = 0$  Tidak ada pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \neq 0$  Ada pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Jika  $|t_{hitung}| \leq t_{tabel} \alpha 0,05$  maka Ho diterima berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.

Jika  $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}} \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima: berarti memiliki pengaruh signifikan.

- **Uji hipotesis 2 (secara Simultan)**

Memakai uji F, dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika Nilai F hitung  $> F_{\text{tabel}}$  atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya model regresi diterima untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai F hitung  $\leq F_{\text{tabel}} \alpha 0,05$  atau nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

- **Uji hipotesis 3 (Melihat Koefisien yang dominan)**

Apabila diantara variabel-variabel independen, mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar di antara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal ini bisa dilihat dalam persamaan regresi, dengan melihat nilai koefisien yang terbesar.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Lokasi penelitian KSP Lestari Mandiri beralamat di jalan Dr. Cipto nomor 24 Lawang telp/fax 0341-427790. Aktivitas semula sebagai Unit Simpan Pinjam, kemudian ditingkatkan menjadi KSP (Koperasi Simpan Pinjam) karena menerima bantuan Pemerintah lewat Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia, yaitu bantuan modal sektor Agribisnis sebesar 1 (satu) Milyard rupiah. Persyaratan penerimaan ini disebutkan bahwa Koperasi penerima bantuan tersebut harus merubah USP (Unit Simpan Pinjam) menjadi Koperasi Simpan Pinjam. Sesuai ketentuan yang berlaku maka Koperasi Lestari Mandiri, dikendalikan oleh pengurus Koperasi dan pengawas serta didukung oleh 24 orang karyawan.

Dengan banyak pertimbangan akhirnya pengurus memutuskan untuk menerima bantuan pinjaman tersebut. Sehingga melalui SK Bupati Malang Nomor SK.180/ 863/ KOP/ KEP/ 421.012/ 2004 tanggal 11 Nopember 2004 menjadi KSP (Koperasi Simpan pinjam Lestari Mandiri).

Manajemen pengelolaan dan pemberian pinjaman kepada anggota menggunakan *sistem kelompok dan tanggung renteng*, yaitu

tanggungjawab bersama diantara anggota disatu kelompok, atas segala kewajiban terhadap Koperasi dengan dasar keterbukaan dan saling percaya. Anggota dibuat sub-sub kelompok dalam jumlah tertentu berdasarkan tempat tinggal yang berdekatan. Dengan demikian ada kewajiban yang melekat pada masing-masing sub kelompok tersebut untuk mengamankan asset yang telah beredar ke anggota, sekaligus menumbuhkan rasa kekeluargaan, kebersamaan, gotongroyong, dan keterbukaan serta tanggungjawab bersama atas kewajiban anggota dalam kelompok.

Secara kuantitatif, koperasi lestari mandiri relatif baik, jika dilihat dari keanggotaannya

Tabel 1. Keanggotaan Koperasi Lestari Mandiri

Tahun	Jenis kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
2005	493	3.408	3.901
2006	556	3.504	4.060
2007	566	3.688	4.254
2008	568	3.697	4.265
s/d Okt 2009	580	3.722	4.302

*Sumber : admin KSP Lestari Mandiri*

Dengan kondisi anggota yang setiap tahun ada kenaikan, menunjukkan indikator koperasi mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Untuk mengetengahkan kondisi akuntabilitas perkembangan modal diketengahkan data sebagai berikut :

Tabel 2. Perkembangan Modal

Tahun	Jumlah modal & Perkembangannya (rp)	Keterangan
2005	2.036.727.563,-	*) menggambarkan kondisi koperasi sehat
2006	2.563.534.632,-	
2007	3.073.644.209,-	
2008	3.812.092.445,-	
s/d Okt 2009	4.436.281.246,-	

Sumber : admin KSP Lestari Mandiri

Dari kondisi di atas, masih ditambah dengan modal akumulasi simpanan anggota yang masuk dalam kategori modal luar.

### Uji Validitas dan reliabilitas instrumen

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Melalui uji statistik, semua item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik.

Melalui uji asumsi klasik sebagai persyaratan untuk melakukan pengujian dengan statistik regresi ganda, diketahui bahwa data bebas dari multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

Di bawah ini akan disajikan hasil regresi berganda dengan menggunakan SPSS for Windows.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian

No	Variabel	Koefisien regresi (b)	t hit.	Sign.	Keterangan
1	Pengembangan Potensi karyawan(X1)	.091	0.922	.365	Ho diterima
2	Komitmen kerja (X2)	.377	4.564	.000	Ho ditolak
3	Kesejahteraan kary (X3)	.251	2.638	.003	Ho ditolak
3	Konstanta ( $\beta_0$ )	1.524			

R Square ( $R^2$ )	= 0.702
Multiple R	= 0.838
Adjusted R Square	= 0.668
F hitung	= 20.427
F table	= 4.1055
t table	= 1.6751
$\alpha$	= 5%

Sumber: Data Primer Diolah.

Dengan memperhatikan angka-angka dari Tabel 6 ini, akhirnya dapat disusun persamaan regresi linier berganda pada penelitian sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.524 + .091 X_1 + .377 X_2 + .251 X_3 + e$$

Adapun yang dimaksud dalam hasil persamaan regresi tersebut adalah:

- $a = 1.524$  : Merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada faktor Pengembangan Potensi karyawan, Komitmen kerja, Kesejahteraan karyawan maka Prestasi kerja konstan (tetap) sebesar 1.524
- $b_1 = .091 X_1$  : Berarti semakin baik Pengembangan Potensi karyawan yang tercipta, yang lebih menitikberatkan suatu pola perilaku yang konsisten dan ditunjukkan sebagaimana yang diketahui oleh pihak lain ketika berusaha mempengaruhi

kegiatan-kegiatan orang lain. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika Pengembangan Potensi karyawan meningkat 1 %, maka Prestasi kerja di Koperasi Lestari Mandiri Lawang juga akan meningkat sebesar 9.10%.

- $b_2 = .377X_2$ : Berarti semakin bagus Komitmen kerja Karyawan di Koperasi Lestari Mandiri Lawang, yang meliputi persepsi anggota organisasi tentang lingkungan internal yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan. suasana kerja organisasi diukur dengan struktur, tanggung-jawab dukungan dan konflik. Indikator yang diukur adalah lingkungan internal fisik dan non fisik, komunikasi kerja, aktivitas kerja teratur dan infrastruktur pendukung dalam kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika Komitmen kerja karyawan meningkat 1 %, maka Prestasi kerja pada Koperasi Lestari Mandiri Lawang akan meningkat sebesar 37.70%.
- $b_3 = .251X_3$ : Berarti semakin bagus Kesejahteraan karyawan di Koperasi Lestari Mandiri Lawang, yang meliputi seluruh program dan prosedur administrasi kekaryawanan sebagai wujud fungsi personalia pemerintah pada seluruh karyawannya, dimana kegiatan ini ditentukan secara prosedural, terbuka dan obyektif, dengan melihat Gaji, Tunjangan kesejahteraan/ prestasi, Tunjangan keluarga, Jaminan kesehatan dan Pengelolaan cuti. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika Kesejahteraan karyawan meningkat 1 %, maka Prestasi kerja pada Koperasi Lestari Mandiri Lawang akan meningkat sebesar 25.10%.
- **Nilai koefisien Multiple R**, sebesar 0.838, ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Potensi karyawan, Komitmen kerja, Kesejahteraan karyawan dengan Prestasi kerja memiliki nilai kategori sangat kuat (Sugiyono, 2002 : 183), maka jika variabel Pengembangan Potensi karyawan, Komitmen kerja, Kesejahteraan karyawan ditingkatkan secara kualitas maupun kuantitasnya maka Prestasi kerja di Koperasi Lestari Mandiri Lawang juga akan mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 83.80% .
- **Nilai koefisien determinasi**, sebesar 0.702. Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan model regresi menjelaskan keragaman dalam variabel R. Itu berarti sebanyak 70.20% keragaman variabel Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh

variabel Pengembangan Potensi karyawan, Komitmen kerja, Kesejahteraan karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 29.80% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian ini. Asumsi peneliti dapat memprediksikan bahwa disamping Pengembangan Potensi karyawan, Komitmen kerja, Kesejahteraan karyawan yang memengaruhi Prestasi kerja, dapat pula dikembangkan dengan melihat variabel kepemimpinan, Motivasi kerja, disiplin kerja, iklim dan budaya organisasi yang mempengaruhinya.

- **Pengujian Hipotesis secara parsial**, variabel Pengembangan Potensi karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0.922$  dengan  $t_{tabel (X1)} = 1.6751$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ), demikian pula nilai signifikannya  $0.365 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Potensi karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi kerja (Y).
- Hasil analisis regresi secara parsial antara variabel Komitmen kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4.564$  dengan  $t_{tabel (X2)} = 1.6751$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), demikian pula nilai signifikannya  $0.000 < 0.050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi kerja (Y).
- Hasil analisis regresi secara parsial antara variabel Kesejahteraan karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.638$  dengan  $t_{tabel (X2)} = 1.6751$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), demikian pula nilai signifikannya  $0.003 < 0.050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Kesejahteraan karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi kerja (Y).
- **Pengujian Hipotesis secara simultan**,  $F_{hitung}$  sebesar  $20.427 > 4.1055 F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $0.000 < 0,05$ . Sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan ketentuan ini, maka dapat dikatakan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau terbukti secara empiris, bahwa Pengembangan Potensi karyawan, Komitmen kerja, Kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Prestasi kerja di Koperasi Lestari Mandiri.
- Penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel **komitmen kerja**

**karyawan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel Prestasi kerja (Y), yang disusul oleh variabel kesejahteraan karyawan dan pengembangan potensi karyawan.**

### **Pembahasan Penelitian**

Temuan penelitian ini, mendukung pendapat Supriyati (2004) bahwa upaya pengembangan kompetensi profesional (dalam hal ini karyawan Koperasi) dapat dilakukan dengan cara memperbaiki Pengembangan Potensi, memperbaiki pengelolaan Prestasi, memperbaiki pengembangan karier, meningkatkan pembinaan disiplin dan semangat kerja serta meningkatkan kesejahteraannya.

Secara parsial variabel Pengembangan Potensi tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan komitmen kerja dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Karyawan. Kaitannya dengan obyek penelitian adalah jika semua aspek Pengembangan Potensi yang terdiri dari kemampuan, sikap dan pengetahuan, peningkatan keahlian, peningkatan percaya diri, peningkatan ketrampilan, kemampuan memecahkan permasalahan dan frekuensi pelaksanaannya dapat dipenuhi maka mampu meningkatkan Prestasi Karyawan. Sehingga dapat diketahui berkaitan dengan pengembangan potensi karyawan di Koperasi lestari mandiri, masih sangat kurang, perlu upaya-upaya strategis untuk pengembangan potensi ini

Sebagai rujukan PP Nomor 101 tahun 2000 menyebutkan bahwa Pengembangan Potensi karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas hasil kerja seseorang. Adapun yang dimaksud jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang dalam suatu sistem organisasi negara.

Sikula memberikan batasan tentang Pengembangan Potensi adalah wujud kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dengan mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas". Pelatihan ditujukan pada karyawan pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang karyawan

manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. Pengembangan ditujukan pada karyawan tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Sementara Alwi menyatakan bahwa Pengembangan Potensi mempunyai tujuan jangka pendek yaitu meningkatkan kompetensi/ Pengembangan Potensi yang dituntut oleh jabatan saat ini, sedangkan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan kompetensi yang bagi perubahan posisi atau jabatan dalam jangka panjang sebagai antisipasi dari kemungkinan perubahan teknologi, ekspansi pasar atau produk

Temuan ini sesuai dengan teori terdahulu termasuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Supardi dkk (1998) yang menunjukkan hasil yang positif antara Komitmen kerja dengan Prestasi. Komitmen karyawan memberi sumbangan efektif yang tinggi dalam hubungannya dengan pencapaian Prestasi yang tinggi.

Sadler menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi disamping motivasi. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Oleh karena itu organisasi akan lebih mudah mencapai sasaran dan tujuannya jika karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Hal ini didasarkan atas pemikiran bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Demikian juga variabel kesejahteraan pegawai memberi pengaruh signifikan terhadap Prestasi karyawan. Sistem kesejahteraan yang layak seharusnya disetujui atau dapat diterima oleh semua pihak, serta tidak membahayakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya merupakan suatu persoalan yang multi kompleks dan sulit bagi organisasi. Kegagalan dalam menetapkan sistem kesejahteraan akan dapat berakibat semakin menguat dan mengkriatalnya berbagai tuntutan tentang rasa keadilan baik secara internal maupun secara eksternal.

## Kesimpulan dan saran

1. Secara parsial Pengembangan Potensi tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi karyawan Berikut variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan probabilitas dibawah tingkat signifikansi yang ditetapkan Sedangkan Kesejahteraan Karyawan juga berpengaruh terhadap Prestasi karyawan dengan probabilitas dibawah tingkat signifikansi yang ditetapkan.
2. Secara bersama sama variabel Pengembangan Potensi, komitmen kerja dan Kesejahteraan Karyawan, ternyata mempunyai koefisien regresi diatas kriteria pengujian yang diajukan, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Potensi, komitmen kerja dan Kesejahteraan Karyawan secara simultan terhadap Prestasi karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F hitung sebesar 20.427 dengan tingkat probabilitas 0.000 dibawah 0.05. Berikut R Square sebesar .702 berarti 70.20% pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan
3. Variabel yang dominan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah komitmen kerja, karena nilai coefficient B lebih besar daripada nilai variabel lainnya, sehingga dengan komitmen kerja dapat mengoptimalkan prestasi kerja karyawan. Indikator yang dikembangkan adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## Rekomendasi

- a. *Bagi Koperasi Lestari Mandiri*, Tetap meneguhkan Pengembangan Potensi, komitmen kerja dan kesejahteraan karyawan. Sehingga terus dikelola dengan baik, Karena Pengembangan Potensi belum memberikan kontribusi yang baik dan signifikan terhadap peningkatan Prestasi karyawan, maka perlunya meningkatkan perhatian terhadap pengembangan potensi karyawan.

- b. *Bagi peneliti selanjutnya*, kiranya mengkaji dan meneliti faktor faktor lain yang mempengaruhi Prestasi karyawan sehingga menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas. Asumsi peneliti untuk meningkatkan Prestasi karyawan diperlukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kepada organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Agung, I Gusti Ngurah (1992). *Metode Penelitian Sosial*, Gramedia, Jakarta.

Al Rasyid, Harun (1994). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*, PPS Universitas Pajajaran, Bandung.

----- (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti (1990). *Psikologi dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Armstrong, Michael (1991). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto, Alex Media Computindo, Jakarta.

As'ad, Moh (1992). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Bashaw, Edward R. and Stephen E. Grant (1994). Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment : Their Relationship with Personal Characteristic and Propensity to Leave, *Journal of Personal Selling & Sales Management* Vol. XIV No. 2, Spring.

Bernardin, John H. and Joyce C.A. Russel (1993). *Human Recourses Management : An Experiment Approach*, Mc. Graw-Hill Inc., Singapore.

Cianni, Mary and Donna Wnuck (1997). Individual Growth and Team Enhancement : Moving Toward a New Model of Career Development, *Academy of management Executive*, Vol. 11 No. 1.

Davis, Keith and John W. Newstrom (1984). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc. Graw-Hill Publishing Ltd. New Delhi.

Desler, Gerry (1993). *Manajemen Personalia*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

- Dharma, Agus (1986). *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Dougherty, Thomas W. *et al.* (1993). The MBA as Careerist : An Analysis of Early - Career Job Challenge, *Journal of Management*, Vol. 19 No. 3.
- Flippo, Edwin B. (1987). *Manajemen Personalia Jilid II*, Alih Bahasa Moh. Mas'ud, Erlangga, Jakarta.
- Gani, Ahad M.O. (1996). *International Human Recourses Development Issues in Singapore*, Addison-Wesley PC., Singapore.
- Gibson, J.L. *et al.* (1992). *Organisasi dan Manajemen : Prilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariman, Theo and Raymond L. Hilgert (1992). Supervision : *Concept and Practice of Management*, Third Edition, South Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio.
- Lincoln, James R. (1989). Employee Work Attitudes and Management Practice in USA and Japan : Avidence from a Large Comparative Survey, *California Management Review*, California.
- Lopes, Elza (1982). A Test of The Self-Consistency Theory of The Job-Performance, Job-Satisfaction Relationship, *Academy of Management Journal* Vol. 25 No. 2.
- Luthans, Fred (1985). *Organizational Behavior*, Fourth Edition, Mc. Graw-Hill Inc. New York.
- Martin, Beth Ann, *at al.* (1995), Combined Effects of Normative Information and Task Difficulty on The Goal Commitment – Performance Relationship, *Journal of Management*, Vol. 21 No. 1, JAI Press Inc.
- Maskun, Sumitro (1997). *Pengembangan Tenaga Fungsional sebagai Pendukung Peningkatan Sumber Daya Manusia*, Widyapraja No. 26 Th. XVIII, IIP, Jakarta
- Measelee, Learning Organization, *Warta Ekonomi*, No. 43 Maret 1997.
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kekaryawanan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mondy, Wayne R. and Robert M. Noe (1993). *Human Recourses Management*, Allyn & Bacon.

- Musanef (1989). *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*, Haji Masagung, Jakarta.
- Mustopadidjaja (1997). *Pelaksanaan Strategi PJP II dalam Pelita VII*, Widyapraja No: 26 Th: XVIII, III – Jakarta.
- Nasir, M. (1985). *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari (1995). *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, UGM Press, Yogyakarta.
- Neale, Margaret A. and Gregory B. Northcraft (1996). *Organizational Behavior : A Management Challenge*, The Dryden Press.
- Ornstein, Suzyn and Lyn A. Isabella (1993). Making Sense of Careers : A Review 1989 – 1992, *Journal of Management* Vol. 19 No. 2.
- Rao, T. V., Performance Appraisal Theory and Practice, Terjemahan L. Mulayana (1986). *Penilaian Prestasi Kerja : Seri Manajemen No. 4*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Rasyid, Ryaas M. dan Yahril Tanjung, *Aspek Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*, Widyapraja No. 26 Th. XVIII, IIP- Jakarta.
- Riza, Irfan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Global*, Usahawan No. 11 Th. XXVI November 1997.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*, Jilid I, Alih Bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Prenhallindo, Jakarta.
- Sadler, Philip (1996). *Mendesain Organisasi*, Terjemahan Fauzi Bustami, Pustaka Bianaman Pressindo, Jakarta.
- Setyowati, Endah (1997). *Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan : sebagai Faktor Pembentuk Prestasi kerja pada Organisasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*, Tesis, PPSUB – UNIBRAW, Malang.
- Siagian, Sondang P. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi (1987). *Metode Penelitian*, LP3ES, Jakarta.
- Sudjana (1991). *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga*, Edisi Baru, Tarsoto, Bandung.
- Suhandana, Anggan (1993). *Pendidikan sebagai Instrumen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia Untuk Masa Depan*, Jakarta.

Sutrisno (1998). *Sistem Motivasi dan Motivasi Karir serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*, Tesis, PPSUB – UNIBRAW, Malang.

Swasto, Bambang (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Prestasi dan Imbalan*, FIA – UNIBRAW, Malang.

---- (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA – UNIBRAW, Malang.

Syarif, Rush (1987). *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*, Angkasa, Bandung.

Werther, W.B., et al (1993). *Human Resources and Personal Management*, Mc. Graw-Hill, Inc. New York.

Wright, et al (1992) Theoretical Perspective for Strategy Human Resources Management, *Journal of Management* Vol. 18 No. 2.