

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI DAN UMKM DI KOTA PADANG

Aria Poldi, Herawati
Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta

Ariapoldi3@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Artinya, bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Menurut Heidjrahman & Husnan (2011) Organisasi adalah suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang. Diantara Organisasi yang menjadi pilar kekuatan perekonomian suatu daerah adalah pada sektor Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Adanya UMKM di Indonesia sangat strategis dalam rangka peningkatan perekonomian nasional, karena dapat menyerap jumlah pengangguran (Farida dkk, 2019). Kota Padang tercatat memiliki sebanyak 732 unit koperasi. 425 unit di antaranya memang berkembang baik. Sayangnya, 307 unit koperasi lainnya kini sudah tidak aktif. Jumlah koperasi tak aktif itu meningkat dibandingkan tahun 2019 lalu, yakni 54 unit dari 717 unit koperasi. Penyebab tidak aktifnya koperasi tersebut begaram. Mulai dari faktor kekurangan modal, tidak melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT), tidak adanya laporan keuangan, ataupun masalah lemah dan minimnya SDM dikoperasi tersebut. Namun untuk prestasi UMKM patut dibanggakan pasalnya Untuk Provinsi Sumatera Barat (Sumbar) ada 3 (tiga) daerah yang menerima penghargaan. Selain Kota Padang yakni juga diikuti Kota Padang Panjang dan Payakumbuh (Dinda, 2020). Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi khususnya koperasi dan UMKM dalam pencapaian tujuannya (Asri, 2017). Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : a) Kompensasi, beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Arianty (2017), Pradnyana & Suwandana (2019), dan Anwar (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. b) Lingkungan kerja, Dilihat dari penelitian sebelumnya dari Uhing & Togas(2015),

Asri (2017), dan Sari (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poloukan, dkk (2018). Adapun tujuan penelitian ini untuk membuktikan apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja.

METODE

Menurut Azwar (2012), populasi adalah kelompok subyek yang hendak digeneralisasikan oleh hasil penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh koperasi dan UMKM di Kota Padang. Berdasarkan Data Jumlah Koperasi dan UMKM per April 2020 Jumlah koperasi di Kota Padang sebanyak 735 dan UMKM sebanyak 10.358 usaha. Jadi total populasi adalah sebanyak 11.111 usaha. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Dengan jumlah populasi yang begitu banyak, sampel sebanyak 100 orang yang diambil dari populasi yang berjumlah 5000 secara kasar mempunyai ketepatan estimasi yang sama dengan 100 sampel yang diambil dari 200 juta populasi (Cooper & Emory, 1996). Sampel dalam penelitian ini adalah 100 UMKM dan Koperasi di Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel berdasarkan kriteria (*Purposive Sampling*) yang meliputi : a) Target peneliti adalah karyawan pada bagian Akuntansi di Koperasi dan UMKM Kota Padang, b) Koperasi dan UMKM yang diteliti adalah Koperasi dan UMKM yang bergerak di berbagai bidang/industri, baik perusahaan dagang maupun perusahaan jasa, yang berada di wilayah Kota Padang dan 3) Koperasi dan UMKM yang telah melakukan aktivitas usaha minimal 2 tahun. Khusus UMKM yang dipilih adalah UMKM yang skala menengah dengan memiliki tenaga kerja sebanyak 20-99 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan menggunakan skala likert 5 poin. Teknik pengujian data menggunakan uji

validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik. Teknik pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Ghazali (2016) menyatakan model regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menyatakan pengaruh kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), terhadap Prestasi kerja (Y). Persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- b_0 = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Koefisien Regresi (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,646	6,416		3,374	0,001
Kompensasi	0,196	0,095	0,269	2,055	0,045
Lingkungan Kerja	0,279	0,137	0,266	2,032	0,047

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari pengujian terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 21,646 sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi bertanda positif 0,196 dengan signifikansi 0,045 dan variabel lingkungan kerja didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi bertanda positif 0,279 dengan signifikansi 0,047.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerjakuaryawan koperasi dan UMKM di kota Padang, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesa pertama terlihat terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesa kedua terlihat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Farida, I., Sunandar & Aryanto. (2019). Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Tegal. *Jurnal MONEX Volume 8 Nomor 2*.
- [2] Asri, M. T. N. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kota Kediri. *Simki-Economic, 01(05), 1–18*.
- [3] Arianty, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan. *Jurnal Akuntansi, Volume 9, Nomor.3*.
- [4] Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(9), 5462*.
- [5] Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, VIII(03), 31*.
- [6] Uhing, Y., & Togas, F. B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3), 1162–1173*.
- [7] Sari, V. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt . Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, 8(2), 37–48*.
- [8] Poloukan, B. C., Tumbuan, W., & Trang, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1), 388–398. https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19122*
- [9] Cooper, R.&Emory, W. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*: Jakarta: Erlangga.
- [10] Ghazali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.