

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI DI KABUPATEN GIANYAR

I.P.W Putra¹, I.W. Suwendra²

^{1,2}Jurusan Ekonomi dan Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Kota Singaraja
e-mail: putu.widiana.putra@undiksha.ac.id, wayan.suwendra@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh 1) kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus, (2) kompetensi terhadap kinerja pengurus, (4) lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program SPSS 24.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pengurus, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Kata kunci: kinerja pengurus, kompetensi, lingkungan kerja

Abstract

This study aimed to find out how (1) competence and work environment on management performance, (2) competence on management performance, (4) work environment on management performance. The data collection method was conducted by questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple regression analysis with SPSS 24.0 for windows. The results of the analysis show that (1) competence and work environment simultaneously and significantly influence management performance, (2) competence has a positive and significant effect on management performance, (3) work environment has a positive and significant effect on management performance.

Keywords : *competence, management performance, work environment.*

1. Pendahuluan

Memanfaatkan sumber daya perusahaan yang ada ialah kunci sukses mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan meraih tujuannya sangatlah bergantung kepada faktor manusianya. SDM adalah pilar penopang utama dan penggerak untuk memajukan operasional organisasi dalam meraih visi, misi sekaligus tujuan organisasi. Sehingga pada hakekatnya SDM menjadi salah satu modal yang terpenting pada peningkatan kualitas suatu organisasi (Sudarmanto, 2009). Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul karena kemajuan organisasi sangat bergantung pada faktor dan usaha karyawannya.

SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi. Menyelesaikan suatu pekerjaan diperlukan kinerja yang baik dengan maksud tujuan yang diharapkan bisa dicapai. Apabila kinerja dari para pengurus menurun hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan mereka. Rivai dan Basri (dalam Amins, 2009) memaparkan kinerja ialah hasil keseluruhan ataupun tingkat pencapaian individu pada kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugasnya, bukan

bermacam kemungkinan, misalnya standar kerja yang disepakati bersama, tujuan ataupun indikator atau standar. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian seseorang atas sebuah kegiatan atau rencana, serta gambaran kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, serta visi organisasi pada rencana strategis organisasi (Mardismo, 2006).

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil yang didapatkan dan dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya dan dilaksanakan selama beberapa periode tertentu yang didalamnya terdapat hasil kinerja, sasaran yang

telah ditentukan dan disepakati antar dua orang atau lebih. Selain itu kinerja juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang telah dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang sudah ditentukan (Amins, 2009). Kinerja juga merupakan hasil yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan dan telah dipertanggungjawabkan dalam periode tertentu. Kinerja memberikan mampu memberikan pengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan oleh institute atau organisasi berdasarkan perjanjian atau persyaratan yang sudah di sepakati terlebih dahulu sebelum mengerjakan tanggungjawabnya.

Mangkuprawira & Hubeis, (2007) memaparkan terdapat faktor intrinsik serta ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor intrinsik mencakup pendidikan, motivasi, pengalaman, usia, kesehatan, keterampilan, emosi sertaspiritual. Adapun faktor ekstrinsik mencakup lingkungan fisik serta non fisik, komunikasi vertikal sertahorizontal, kepemimpinan, kompensasi, kontrol mencakup penyediaan, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman. Sehingga SDM yang ada pada sebuah koperasi tersebut dituntut agar lebih efektif serta efisien ketika menyelesaikan tugasnya. Bentuk usaha berbadan hukum di Indonesia salah satunya yakni koperasi. Koperasi merupakan perkumpulan orang-orang dengan kemampuan ekonomi terbatas, yang memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan ekonominya (Baswir, 2010). Ketika meraih tujuannya, koperasi diharuskan memperhatikan pengelolaan dengan tujuan kinerja koperasi berjalan sesuai rencana.

Koperasi di Bali, khususnya di Kab. Gianyar pada hal pengelolaan koperasi belumlah sepenuhnya baik. Website tribunbali.com (2020) menunjukkan Dinas Koperasi Gianyar mencatat hingga, Selasa (10/3/2020), di Kabupaten Gianyar, Bali terdapat 1.286 unit koperasi. Dari total tersebut, sebanyak 256 unit koperasi dalam kondisi sakit atau pengelolaannya tidak bagus. Kondisi ini biasanya diketahui ketika koperasi yang bersangkutan tidak menggelar Rapat Anggota Tahunan (RAT) sebanyak satu kali. Kepala Dinas Koperasi Gianyar, Dewa Putu Mahayasa membenarkan data tersebut. Ia berkata, "penyebab koperasi tidak melakukan RAT, akibat permasalahan manajemen koperasi, yang mengakibatkan keuangannya bermasalah". Dia menegaskan, kecil kemungkinan permasalahan koperasi disebabkan oleh anggota koperasi yang tidak membayar pinjaman. Kinerja Koperasi di Kabupaten Gianyar tergolong rendah mengindikasikan kinerja pengurus koperasi masih belum baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara kepada pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar terkait kinerja, peneliti menemukan adanya indikasi yang mempengaruhi kinerja pengurus koperasi. Pertama, lingkungan kerja kurang nyaman seperti ruangan kerja sempit dan kurangnya pencahayaan serta masih banyak koperasi yang belum menggunakan AC, dan letak koperasi di pinggir jalan raya yang membuat kebisingan hal ini membuat kurangnya konsentrasi bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak akan lambatnya penyelesaian tugas serta tanggungjawab pengurus koperasi. Kedua, kecenderungan kompetensi yang dimiliki oleh pengurus koperasi masih kurang mengenai analisis kredit serta manajemen risiko. Sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan belum terselesaikan dengan baik, yang berakhir terjadinya kredit bermasalah.

Masalah yang diidentifikasi yakni penyebab koperasi tidak melakukan RAT, akibat permasalahan manajemen koperasi, yang mengakibatkan keuangannya bermasalah. Kinerja Koperasi di Kabupaten Gianyar tergolong rendah mengindikasikan kinerja pengurus koperasi masih belum baik dalam pelaksanaan tugasnya. Mengingat RAT adalah persyaratan utama

sehat tidaknya koperasi yang wajib dipertanggung jawabkan pengurus ke anggotanya. Beberapa koperasi di Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman seperti ruangan kerja yang sempit. Apabila lingkungan kerja tersebut kurang nyaman akan berpengaruh terhadap kelancaran pengurus dalam menyelesaikan tugasnya. Selain kurang baiknya lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki oleh pengurus koperasi juga masih rendah khususnya mengenai analisis kredit serta manajemen resiko yang memiliki dampak terhadap tugas yang diberikan belum bisa terselesaikan dengan maksimal.

Sehingga kompetensi SDM pada organisasi sangatlah penting dengan harapan dapat membawa organisasi tersebut sesuai dengan tujuannya.

Penelitian ini difokuskan kepada Koperasi di Kab. Gianyar. Menurut Mangkuprawira & Hubeis, (2007) terdapat faktor intrinsik serta ekstrinsik yang memberi pengaruh kinerja. Faktor-faktor intrinsik mencakup pengalaman, pendidikan, usia, motivasi, kesehatan, keterampilan, emosi serta spiritual. Lalu faktor ekstrinsik mencakup kepemimpinan, lingkungan fisik serta non fisik, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol seperti penyediaan, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman." Dikarenakan terdapat banyak faktor yang memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi, penelitian ini hanya meneliti dua faktor yang dirasa memberi pengaruh pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk 1. Pengaruh kompetensi pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar, 2. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar, 3. Pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu, manfaat teoritis Diharapkan mampu menambah ilmu serta wawasan di bidang Manajemen SDM khususnya Kinerja Pengurus, selain itu penelitian ini bisa menjadi referensi apabila diadakan penelitian serupa. dan manfaat praktis Bagi Mahasiswa Diharapkan memperluas wawasan dan pengetahuan tentang materi yang memiliki kaitan dengan Manajemen SDM serta dipergunakan selaku salah satu persyaratan mendapat gelar Strata Satu (S1). Bagi Undiksha Diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA). Bagi Koperasi di Kab. Gianyar Diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan mengambil kebijakan untuk Koperasi di Kabupaten Gianyar dalam peningkatan kinerja pengurus.

Dalam menilai kinerja dari para karyawan terdapat dimensi dan indikator yang di perlukan. Menurut (Bangun, 2012) bahwa dalam memberi kemudahan penilaian kerja karyawan, standar pekerjaan haruslah bisa diukur serta dipahami dengan jelas. Sebuah pekerjaan bisa diukur dengan 5 (lima) dimensi meliputi hal-hal.1) Jumlah pekerjaan. Dimana jumlah pekerjaan merupakan syarat dalam standar pekerjaan.2) Kualitas pekerjaan. Tiap karyawan haruslah memenuhi syarat yang ada agar bisa menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.3) Ketepatan waktu. Terdapat jenis pekerjaan yang wajib terselesaikan tepat waktu dikarenakan adanya ketergantungan terhadap pekerjaan lain.4) Kehadiran karyawan saat mengerjakan pekerjaan tertentu berdasarkan waktu yang ditetapkan.5) Kemampuan kerja sama. Terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan lebih dari satu karyawan.

Beberapa ahli menyatakan konsep tentang kompetensi dengan menggunakan ungkapan atau bahasa berbeda-beda. Wijaya, (2009) memaparkan "kompetensi merupakan kemampuan serta kemauan individu sekaligus bagaimana cara berperilaku atau berpikir, dan menyamakan situasi ditempat kerja". Hal lainnya juga diungkapkan oleh Sedarmayanti, (2013) "kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dasar seseorang yang memberi pengaruh langsung terhadap serta mampu menjadi prediksi kinerja yang sangat baik" Suhaji dan Wijaya (2009) memaparkan "kompetensi merupakan kemampuan serta kemauan individu sekaligus bagaimana cara berperilaku atau berpikir, dan menyamakan situasi ditempat kerja". Hal lainnya juga diungkapkan oleh Sedarmayanti, (2013) "kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dasar seseorang yang memberi pengaruh langsung terhadap serta mampu menjadi prediksi kinerja yang sangat baik". Lain halnya dengan Wibowo, (2012) bahwasannya "kompetensi adalah karakteristik dasar tiap individu yang dikaitkan dengan kriteria yang direferensikan pada kinerja unggul ataupun efektif pada suatu pekerjaan". Suprpto, (2009) menambahkan "kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan dan kemauan yang relatif stabil dalam menjalankan tugas, peran atau tugas, dari sinergi antara watak, konsep diri, motif internal serta kapasitas pengetahuan konseptual ketika menghadapi situasi di tempat kerja". Jadi dapat disimpulkan kompetensi adalah karakter sikap, kemampuan serta kemauan yang cenderung stabil saat berhadapan dengan situasi di tempat kerja yang dibentuk melalui sinergi watak, konsep diri, motif internal serta kapasitas pengetahuan konseptual. Adapun konsep kompetensi yang dipakai pada penelitian ini yaitu konsep dari Suprpto. Kompetensi berkaitan dengan karakteristik dasar

seseorang yang merefleksikan motif, ciri khas, konsep diri, nilai nilai, pengetahuan atau keahlian seseorang yang unggul ditempat kerja.

Pengklasifikasian jenis kompetensi umumnya terlihat dari dimensi manusia secara personal serta hubungan antar personal dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial. Suprpto, (2009) memaparkan manusia mempunyai tiga dimensi, diantaranya (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, serta (3) kompetensi spiritual. Wijaya (2009) mengategorikan dimensi serta komponen kompetensi individual menjadi (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, serta (3) kompetensi sosial. Lain halnya yang diungkapkan oleh Winanti, (2008) mengategorikan dimensi serta komponen kompetensi menjadi (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, (3) kompetensi sosial, serta (4) kompetensi spiritual. Dari dimensi-dimensi tersebut maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kompetensi, yakni (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, (3) kompetensi sosial, serta (4) kompetensi spiritual. Konsep dimensi kompetensi pada penelitian ini yakni konsep dari Winanti. Berikut merupakan penjelasan rinci dari masing-masing dimensi. Menurut Wijaya, (2009) Kompetensi Intelektual merupakan karakter sikap serta prilaku atau kemauan serta kemampuan intelektual individu seperti keterampilan, pengetahuan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, serta lainnya, yang memiliki sifat cenderung stabil saat berhadapan dengan masalah di tempat kerja yang dibentuk melalui sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Wijaya, (2009) memaparkan Kompetensi emosional ialah karakter sikap serta prilaku atau kemauan serta kemampuan penguasaan diri dalam memahami lingkungan secara objektif serta moralis agar pola emosinya relatif stabil saat berhadapan dengan bermacam masalah di tempat kerja yang dibentuk dengan adanya sinergi watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan mental atau emosional.

Dalam Lingkungan kerja terdapat dimensi yang mempengaruhinya. Menurut Sedarmayati, (2013) lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan kerja fisik serta non fisik. Lingkungan kerja fisik yakni seluruh keadaan di sekitar tempat kerja, yang memberi pengaruh pengurus secara langsung atau tak langsung. Lingkungan kerja fisik dikategorikan menjadi lingkungan yang langsung berkaitan dengan karyawan yaitu fasilitas kerja, gedung tempat bekerja, ruang kerja dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Adapun lingkungan kerja non fisik yakni seluruh kondisi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Adapun Indikator dalam lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayati, (2013) 1) Penerangan/cahaya, 2) Sirkulasi udara, 3) Kebisingan, 4) Bau tak sedap, 5) Keamanan, Indikator lingkungan kerja non-fisik menurut Wursono, (2009) diantaranya. 1) Pengawasan kontinu dengan sistem pengawasan ketat, 2) Suasana kerja yang memberi dorongan serta semangat kerja tinggi. 3) Sistem memberikan imbalan menarik. 4) Perlakuan yang baik, manusiawi, tak disamakan dengan robot ataupun mesin. Kesempatan pengembangan karier seoptimal mungkin sesuai kemampuan anggota. 5) Perasaan aman, di dalam dinas atau di luar dinas. 6) Hubungan yang serasi, bersifat normal, penuh kekeluargaan. 7) Anggota mendapatkan perlakuan adil serta objektif.

Hipotesis penelitiannya yakni Ada Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pengurus Koperasi di Kabupaten Gianyar Koperasi merupakan wadah kegiatan ekonomi rakyat yang umumnya tergolong kelompok masyarakat menengah ke bawah. Melalui wadah koperasi, mereka bisa mengembangkan kegiatan ekonominya, yang juga mampu memberi peningkatan pendapatan. Hal tersebut tentunya dengan catatan bahwa koperasi terkait harus mempunyai kemampuan mengembangkan kegiatan ekonominya. Jadi, koperasi haruslah benar-benar diatur secara professional dengan kemampuan kompetensi SDM yang ada (Erman, 2016), SDM yang unggul didasarkan atas kompetensi yang memadai. Kompetensi ialah kemampuan bekerja yang berlandaskan keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja. Kompetensi SDM ialah kompetensi yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang memberi pengaruh langsung pada kinerja SDM. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan serta kompetensi SDM ketika bekerja yang berkaitan dengan

dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang memberi pengaruh langsung pada kinerjanya (Mangkunegara, 2013). Didalam koperasi diperlukan SDM yang kompeten, yang didukung latar belakang pendidikan serta mempunyai pengalaman di bidang pengelolaan usaha. SDM yang berkompeten tersebut dapat memahami pengelolaan koperasi dengan baik dan benar. Jadi, kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi di Kab. Gianyar.

Ada Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Pengurus Koperasi di Kab. Gianyar Kinerja dari para pengurus koperasi harus disertai dengan kualitas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah komponen yang sangatlah penting didalam beraktivitas kerja (Sunyoto, 2012). Apabila lingkungan kerja tersebut kurang nyaman hal tersebut akan berpengaruh terhadap kelancaran pengurus dalam menyelesaikan tugasnya. Maryati, (2014) memaparkan "lingkungan kerja yang sehat serta baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan". Sunyoto, (2012) menambahkan "lingkungan kerja merupakan seluruh hal disekitar pekerja yang bisa memberi pengaruh dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang ada, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lainnya". Begitu juga hal yang sama pada koperasi, lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan untuk pengurus koperasi akan berdampak pada hubungan yang baik dengan rekan kerja sekaligus didukung sarana prasarana yang cukup di suatu koperasi dan akan meningkatkan kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar.

Ada Pengaruh Kompetensi serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Pengurus Koperasi di Kab. Gianyar Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh para karyawan ketika bertugas sesuai periode yang sudah ditentukan dari kebijakan organisasi. Mangkuprawira & Hubeis (2007) memaparkan "terdapat faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memberi pengaruh kinerja. Salah satu faktor intrinsik yaitu kompetensi. Kompetensi SDM merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi ataupun kewenangannya ketika meraih tujuan dengan efektif serta efisien. Kompetensi SDM merupakan kompetensi yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang memberi pengaruh langsung pada kinerja (Mangkunegara, 2013). Selanjutnya salah satu faktor ekstrinsik yaitu lingkungan kerja. (Sunyoto, 2013) memaparkan lingkungan kerja merupakan hal di sekitar pekerja serta yang bisa memberi pengaruh dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti kebersihan, musik, penerangan dan lainnya. Pernyataan terkait selaras dengan (Maryanti, 2014) bahwasanya lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa ketika pengurus koperasi memiliki kompetensi dan lingkungan kerja yang cukup mampu memberi peningkatan kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar. Mengacu pada fenomena serta gambaran teori, peneliti berkeinginan melakukan penelitian berjudul "Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus Koperasi di Kabupaten Gianyar".

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan agar mengetahui pengaruh kompetensi (X1) serta lingkungan kerja (X2) yang merupakan variabel bebas pada peningkatan kinerja pengurus (Y) yang merupakan variabel terikat pada koperasi di Kabupaten Gianyar. Menurut Sugiono (2010: 54), variabel bebas adalah variabel yang memberi pengaruh atau yang merupakan sebab adanya variabel dependen. Penelitian ini menerapkan desain penelitian kuantitatif kausal. Sugiyono (2010: 56) memaparkan penelitian kuantitatif kausal merupakan penelitian pendekatan ilmiah dengan tujuan agar mendapat bukti hubungan sebab akibat atau pengaruh variabel penelitian. Langkah-langkah penelitian kuantitatif kausal mencakup perumusan masalah, menentukan landasan teori, perumusan hipotesis, pengumpulan data, mengolah data, serta menarik kesimpulan.

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah yang hendak diamati peneliti yang mencakup subjek serta objek di sebuah wilayah yang sesuai syarat-syarat yang memiliki kaitan dengan masalah penelitian. Sehingga, populasi bukanlah hanya orang namun objek serta benda-benda alam lainnya. Selain itu populasi bukanlah hanyalah jumlah objek/ subjek yang dipelajari, namun mencakup keseluruhan karakteristik suatu subjek ataupun objek Adapun populasi penelitian ini yakni koperasi di Kabupaten Gianyar yang dalam keadaan

sakit atau pengelolaannya tidak bagus hal ini diketahui ketika koperasi yang bersangkutan tidak menggelar RAT sebanyak satu kali yang berjumlah 256 koperasi hal ini diketahui ketika koperasi yang bersangkutan tidak menggelar RAT sebanyak satu kali.

Sugiyono (2017) memaparkan sampel ialah “bagian dari jumlah serta karakteristik populasi”. Sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel penelitian ini menerapkan teknik sampel acak dari total populasi, Penulis memakai rumus Slovin dengan perhitungan sampel dan tingkat kesalahan 10%, dari perhitungan dengan teknik solvin banyaknya sampel penelitian ini 72 koperasi.

Menurut sifatnya data tergolong menjadi data kuantitatif serta kualitatif. Sugiyono (2010) memaparkan “kuantitatif ialah jenis data yang dapat diukur ataupun dihitung langsung berupa informasi ataupun penjelasan berbentuk bilangan atau angka serta data kualitatif ialah data berbentuk kalimat atau kata-kata.”. Jenis data pada penelitian ini diantaranya.1) Data kuantitatif yakni data yang meliputi, jumlah pengurus ataupun hasil dari kuisisioner.2) Data kualitatif adalah dengan menggunakan metode observasi. Informasi tersebut meliputi kompetensi dan lingkungan kerja. Berdasarkan sumbernya, data digolongkan menjadi data primer serta sekunder.1) Data primer ialah data yang didapatkan langsung dari tempat penelitian. Data primer pada penelitian ini yakni jawaban dari kuesioner.2) Data sekunder ialah data yang didapatkan dari pihak lain yang memiliki sifat melengkapi. Data sekunder penelitian ini yakni bahan-bahan kepustakaan, serta informasi lainnya yang memberi tambahan informasi. Adapun bentuk- bentuk variabel pada penelitian ini yakni Kompetensi (X1) serta Lingkungan kerja (X2), yang tergolong variabel bebas, serta Kinerja (Y) selaku variabel terikat.

Penelitian ini menerapkan kuesioner untuk mendapatkan data, dengan memberi daftar pernyataan ke para responden dalam 1 koperasi diwakilkan oleh 1 pengurus dan 1 pengawas yang total keseluruhan dari 72 koperasi sebanyak 144 responden, dimana pengawas koperasi yang akan menjawab pernyataan yang berhubungan dengan variabel terikat yang di teliti yaitu kinerja pengurus, dan pengurus koperasi yang akan menjawab pernyataan yang berhubungan dengan variabel bebas yang diteliti diantaranya kompetensi dan lingkungan kerja Menentukan skor dalam kuesioner tersebut dengan skala likert.

Teknik analisis data dilaksanakan melalui uji instrumen penelitian yakni uji validitas serta reliabilitas. Instrumen yang valid serta reliabel adalah syarat wajib mendapat hasil penelitian yang relevan. Metode analisis data saat menguji hipotesis penelitian ini yakni melalui multiple regression analysis. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilaksanakan dengan memasukkan dua variabel independent dan satu variabel dependent dengan program spss for windows versi 24. Uji dengan regresi linier berganda bisa berjalan sesudah sesuai asumsi klasik, dengan tujuan agar variabel bebas selaku estimator atas variabel bebas tidak bias (Ghozali, 2006). Uji ini diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heterokedastisitas. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini memakai aplikasi spss for windows versi 24

3. Hasil dan Pembahasan

Nilai Fhitung = 36,931 > Ftabel = 3,13 dan nilai p-value 0,000. Nilai p-value 0,000 < 0,05. Hal tersebut bermakna terdapat pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar. Hal ini memberikan penguatan bahwa kompetensi serta lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang harus dipertimbangkan serta diperhatikan untuk hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal menjadi motorik penggerak kemajuan organisasi. Hendaknya hubungan antar karyawan serta manajer mampu menjalin hubungan yang baik dan nyaman.

Tabel 1 . Analisis Regresi Sederhana

Model		Sum Of Squares		Mean Square	F	Sig.
			df			
1	Regression	454,33	2	227,169	36,931	0,000
	Residual	424,436	69	6,151		
	Total	878,774	7			

Sumber: Hasil *Output* SPSS 16.0 For Windows Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun nilai thitung yang merupakan hasil dari perhitungan dengan program spss for windows versi 24 yakni 6,003 dan nilai p-value 0,000. Nilai thitung = 6,003 > ttabel = 1,994 serta $p\text{-value} < \alpha = 0,05$. Sedangkan Adapun nilai thitung = 4,506 dan nilai p-value 0,000. Nilai thitung = 4,506 > ttabel = 1,994 serta $p\text{-value} < \alpha = 0,05$. Dengan makna terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 . Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,946	5,083		2,547	0,013
	Kompetensi	0,275	0,046	0,518	6,003	0,000
	Lingkungan Kerja	0,415	0,092	0,389	4,506	0,000

Sumber: Hasil *Output* SPSS 16.0 For Windows Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dan kinerja pengurus adalah searah, hal tersebut terlihat dari adanya atasan yang selalu mengapresiasi prestasi yang dimiliki karyawan serta interaksi dan saling membantu antar rekan kerja. Jika kompetensi kian tinggi, kinerja pengurus kian tinggi. Hal tersebut serupa dengan Mangkunegara (2012), yang menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang memberi pengaruh langsung pada kinerja pegawainya. Hal tersebut selaras dengan (Mangkuprawira & Hubeis (2007), bahwasanya salah satu faktor instrinsik yang memberi pengaruh kinerja pengurus yakni faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan tiap individu. Hal tersebut selaras dengan Pranata (2018), bahwasanya

ada pengaruh kompetensi secara parsial pada kinerja karyawan. Efendi (2017) juga menemukan kompetensi memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja dengan kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar. Pengaruh positif menunjukkan hubungan lingkungan kerja serta kinerja pengurus searah. Hal tersebut terlihat dari adanya penerangan yang bagus serta lingkungan yang nyaman, serta komunikasi yang baik antar pengurus yang membuat suasana kerja menjadi nyaman. Jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pengurus semakin tinggi. Hal tersebut selaras dengan Sunyoto (2013), bahwasanya kinerja dari para pegawai harus disertai dengan kualitas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah komponen yang sangatlah penting didalam beraktivitas kerja. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Maryanti (2014) bahwasanya lingkungan kerja yang sehat serta baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Senada dengan itu, Mangkuprawira & Hubeis (2007) memaparkan salah satu faktor ekstrinsik yang memberi pengaruh kinerja pengurus yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik. Hal tersebut selaras dengan Pratiwi (2018), bahwasanya terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada kinerja pengurus. Pranata (2018) juga menemukan terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diambil suatu simpulan bahwasanya secara simultan kompetensi serta lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar. Hal tersebut selaras dengan Simanjutak (2018), yang menyatakan faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai atau karyawan yakni faktor individu, seperti kompetensi yang mencakup kemampuan dan keterampilan melakukan kerja dan faktor dukungan organisasi, seperti kenyamanan lingkungan kerja. Mangkuprawira & Hubeis (2007) juga berpendapat salah satu faktor instrinsik yang memberi pengaruh kinerja pengurus yakni faktor personal mencakup unsur keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan tiap individu serta salah satu faktor ekstrinsik yang memberi pengaruh kinerja pengurus yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik. Hal tersebut selaras dengan Pranata (2018), bahwasanya ada pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja secara simultan pada kinerja karyawan. Efendi (2017) juga menemukan kompetensi serta lingkungan kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Hasil penelitian serta pembahasan hipotesis terkait pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar mengarahkan pada kesimpulan yaitu variabel kualitas memberi pengaruh produk kepada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 6,003 > t_{tabel} = 1,994$ serta nilai probabilitas uji t -nya $0,000 < \alpha = 0,05$, variabel lingkungan kerja memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 4,506 > t_{tabel} = 1,994$ serta nilai probabilitas uji t -nya $0,000 < \alpha = 0,05$, variabel kompetensi serta lingkungan kerja memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} = 36,931 > F_{tabel} = 3,89$ serta nilai probabilitas uji F -nya $0,000 < \alpha = 0,05$.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada Koperasi Di Kabupaten Buleleng, diharapkan dapat lebih meningkatkan Lingkungan Kerja dan membuat Pengalaman Kerja yang lebih nyaman karena dapat menentukan kinerja pengurus. Untuk mewujudkan itu disarankan kepada pimpinan Pada Koperasi Di Kabupaten Buleleng agar melaksanakan kegiatan diklat secara rutin dan berkala untuk dapat mengembangkan kemampuan intelektual, emosional, sosial, dan spiritual yang dimiliki pengurus. Kenyamanan Pengalaman Kerja harus diperhatikan, yaitu pada hal-hal yang mencakup penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Selain itu, pimpinan Pada Koperasi Di Kabupaten Buleleng agar memperketat pengawasan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan perlakuan yang baik kepada pengurus serta memberikan rasa aman, menjalin hubungan yang harmonis antar pengurus serta memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pengurus.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pengurus diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas, tidak hanya pada masyarakat Kabupaten Buleleng, tetapi juga pada masyarakat di kabupaten lainnya agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Baswir, R. 2010. Koperasi Indonesia. Yogyakarta: BPFE.
- Efendi, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, I. 2008. Ekonometrika. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19, edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. S, dan A. V. Hubies. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. 2006. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maryanti. 2014. Manajemen Perkantoran Efektif. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Rivai, V dan Sagala E. J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayati. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. 2013. Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suprpto, Tommy. 2009. Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi. Yogyakarta: MedPress.
- Wibowo, A. E. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media.

Wijaya, Suhaji. 2012. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
Wirawan.2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.