

## Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Pada Koperasi Wiyatamandala (Studi Kasus pada Koperasi Wiyatamadala di Praya, Lombok)

**Lalu Syukroni Arbain, Herlina Pusparini, Lalu Takdir Jumaidi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

Email: [lalusyukroni17@mail.com](mailto:lalusyukroni17@mail.com), [puspariniherlina93@gmail.com](mailto:puspariniherlina93@gmail.com), [takdirakkop@gmail.com](mailto:takdirakkop@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to find out whether employee performance affects or not the satisfaction of Wiyatamandala cooperative members, and find out how employee performance (service, cooperation, and employee responsibility) affects the satisfaction of Wiyatamandala cooperative members. This type of research is quantitative research. The subject of this study is the Wiyatamandala Cooperative. The object of this study is the member of the wiyatamandala cooperative. The approach used in this study uses a statistical quantitative approach. The main problem studied in this study is the effect of employee performance on the satisfaction of cooperative members in the Wiyatamandala cooperative. The data collection methods in this study were observation, key informants, questionnaires, and documentation. The location of this study is located at SMAN 1 Praya, Praya District, Central Lombok Regency. And process the data using the SPSS application. The results showed that 1) Employee service had no effect and was significant to the satisfaction of the members of the wiyatamandala cooperative, So it can be concluded that  $H_0$  was accepted and  $H_a$  was rejected. 2) Employee cooperation has an effect and is significant to the satisfaction of the members of the wiyatamandala cooperative, so it can be concluded that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. 3) Employee cooperation has an effect and is significant to the satisfaction of the members of the wiyatamandala cooperative, so it can be concluded that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. 4) Simultaneously, Service, Cooperation, and Responsibility have an effect and are significant to the satisfaction of wiyatamandala cooperative members, it can be concluded that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The results of the coefficient of determination test showed that employee performance affected the satisfaction of wiyatamandala cooperative members in Praya by 39.5% and the remaining 60.5% was influenced by other variables that were not included in this study.*

**Keywords:** *Employee Performance, Cooperative Member Satisfaction, Wiyatamandala Cooperative.*

### Pendahuluan

Koperasi merupakan perkumpulan otonom dari orang-orang yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan budaya mereka. Melalui koperasi, berbagai program pengembangan bisa dijalankan secara berskala dan dapat berkembang besar. Koperasi dikatakan ideal ketika koperasi melakukan pelayanan jasa yang diterima melampaui harapan anggota, namun sebaliknya apabila jasa yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan yang dipersepsikan buruk. Faktor yang mempengaruhi suatu pelayanan yang berkualitas terutama jasa yang diterima sesuai yang diharapkan, kualitas pelayanan yang baik dan memuaskan (Umar, 2003: dalam jurnal Anadesta et al., 2018). Badan usaha koperasi memiliki keunikan yang tidak dimiliki oleh badan usaha lainnya yakni anggota koperasi sebagai pelanggan dan juga sekaligus sebagai pemilik koperasi (Ropke 2000: dalam jurnal Anadesta et al., 2018)

Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi anggotanya dan bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi, khususnya untuk memajukan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat pada umumnya. Seiring berjalannya waktu, banyak perusahaan besar atau instansi yang juga membuka Koperasi, hal ini agar dapat memacu pegawai-pegawai/karyawan-karyawannya dan juga anggotanya untuk menabung, atau biasa yang dikenal dengan koperasi simpan-pinjam, jadi semakin tinggi dan semakin sering karyawannya menyimpan uang, maka semakin besar pula pinjaman yang akan diberikan oleh koperasi tersebut (Anadesta et al., 2018)

Salah satu instansi yang mendirikan koperasi siswa yaitu SMAN 1 PRAYA yang bernama Koperasi Siswa Wiyatamandala. Koperasi siswa Wiyatamandala didirikan pada tanggal 1 september

tahun 2000. Pada saat pendirian bidang usaha Koperasi Siswa Wiyata Mandala mendirikan Toko Koperasi Sekolah yang melayani kebutuhan siswa antara lain: sarana-prasarana selama proses pembelajaran, bahan pakaian seragam, dan konsumsi siswa. Koperasi Siswa Wiyatamandala sudah berkembang dengan sangat baik dan maju serta mampu menjadi sarana belajar bagi siswa baik sebagai pengurus maupun anggota aktif untuk belajar menjalankan sebuah usaha koperasi yang bersifat sosial yaitu mengutamakan kesejahteraan bersama dan gotong-royong, lebih mengutamakan aspek pendidikan berkoperasi daripada aspek keuntungan dan ekonomi.

Kegiatan usaha Koperasi Siswa Wiyatamandala merupakan usaha-usaha yang mampu memenuhi kebutuhan langsung siswa pada khususnya dan masyarakat di sekitar sekolah pada umumnya.

Koperasi Siswa Wiyatamandala memiliki 3 karyawan, 3 pengurus inti,

1.000 anggota dari kelas X-XII, 1 pembina dan 5 pengawas. Sampai saat ini, koperasi ini masih eksis walaupun virus corona menyerang perekonomian negara di berbagai belahan dunia termasuk Indonesia, namun koperasi siswa Wiyatamandala ini mampu bertahan di balik banyaknya koperasi yang mengalami penurunan eksistensi kinerjanya di luar sana, koperasi ini dikelola oleh siswa pilihan yang kecerdasannya diatas rata-rata. Dan memiliki 3 karyawan yang mampu mengurus/memberikan kinerja yang maksimal untuk 1000 pelanggan atau anggota.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja menurut Kusnadi(2002:264), adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan kegiatan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan / target tertentu. Dari definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah tingkat seluruh keluaran baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh pegawai yang merupakan hasil dari pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dalam suatu waktu menurut tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pengurus dan karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam memajukan koperasi. Dengan memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan sesuai dengan yang sudah pengurus tetapkan bersama dengan anggota dalam RAT maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi anggota koperasi.

Masih kurangnya sumber daya manusia yang ada di KOPSIS Wiyatamandala, maka kinerja pengurus atau karyawan juga menjadi kurang maksimal yang mana diharapkan dengan kurangnya sumber daya manusia pada koperasi ini, maka pengurus dapat memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di kepengurusan koperasi sehingga pelayanan bagi anggota lebih baik dan kepuasan anggota dapat tercapai. Dari fenomena yang ada di KOPSIS Wiyatamandala inilah yang menjadikan peneliti ingin melihat bagaimana kinerja pengurus/karyawan dan kepuasan anggota di KOPSIS Wiyatamandala.

Menurut Marwansyah (2010:228) "Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya." Menurut A. Prabu Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Levinson (dalam Marwansyah, 2010:229) Menyatakan bahwa "Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya." Berkaitan dengan standar yang digunakan dalam proses penilaian kinerja, beberapa pakar MSDM baik dalam negeri maupun luar negeri mengemukakan criteria penilaian kinerja pegawai / karyawan yang bervariasi. Misalnya Dharma (1991), secara sederhana mengemukakan ada tiga komponen standar penilaian kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja. Sementara Umar (1998 dalam jurnal Anwaruddin) mengemukakan sepuluh komponen penilaian kinerja yaitu: Mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan dan tanggung jawab.

Dari definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah tingkat seluruh keluaran baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh pegawai yang merupakan hasil dari pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dalam suatu waktu menurut tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ungkapan-ungkapan tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan/pegawai perlu dirumuskan untuk

dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) kinerja karyawan dan variabel (Y) kepuasan Anggota/Pelanggan. Variabel Bebas Menurut Sugiyono (2011:39) Menyatakan, “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah “kinerja karyawan”, dengan indikator yang peneliti gunakan adalah sesuai dengan keadaan/ kondisi tempat penelitian, yaitu sebagai berikut: 1) Kemampuan melayani, 2) Kerja Sama, 3) Rasa Tanggung jawab.

Variabel Terikat: Menurut Sugiyono (2011:39) Menyatakan, “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Anggota. Adapun kepuasan Anggota atau konsumen dalam penelitian ini dengan indikator kepuasan anggota / konsumen sebagai berikut: Ciri-ciri anggota atau konsumen yang puas Kotler (2000) menyatakan ciri-ciri anggota atau konsumen yang merasa puas sebagai berikut: a. Loyal terhadap produk, anggota atau konsumen yang puas cenderung loyal dimana mereka akan membeli ulang dari produsen yang sama. b. Adanya komunikasi dari mulut ke mulut yang bersifat positif Komunikasi dari mulut ke mulut (word of mouth communication) yang bersifat positif yaitu rekomendasi kepada calon Anggota/konsumen lain dan mengatakan hal-hal yang baik mengenai produk dan perusahaan c. Perusahaan menjadi pertimbangan utama ketika membeli merek lain Ketika konsumen ingin membeli produk yang lain, maka perusahaan yang telah memberikan kepuasan kepadanya akan menjadi pertimbangan yang utama.

## Uraian Teori

### Stakeholders Theory

Teori *stakeholder* (*Stakeholder Theory*) menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri, namun harus memberikan manfaat kepada seluruh stakeholdernya (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis, dan pihak lain. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh stakeholder kepada perusahaan tersebut (ghazali dan chairi, 2007)

### Landasan Hukum Koperasi Konvensional

“Koperasi berasal dari kosakata bahasa Inggris, yaitu cooperation, dari dua akar kata yaitu co dan operation. Co yang artinya bersama dan operation yang artinya bekerja atau berusaha. Jadi kata cooperation dapat diartikan bekerja bersama-sama atau usaha bersama untuk kepentingan bersama”. Arifinal Chaniago mengartikan koperasi sebagai suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan terhadap anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha guna meningkatkan kesejahteraan jasmani para anggotanya. Sedangkan menurut (P. C. Plockboy dalam jurnal Henders, 2010). sendiri mengutarakan sebuah gagasan tentang pembentukan persatuan ekonomi (koperasi) di kalangan para petani, seniman, pelaut, dan karyawan yang bertempat tinggal pada suatu lingkungan. Ke dalam perkumpulan itu, menurut (Plockboy dalam jurnal Henders, 2010). tiap anggota memasukkan modal dan tenaga kerja. Mereka leluasa untuk berhenti apabila mau hasil-hasil pertanian dan industri jika lalu mendapat keuntungan dapat dibagikan ke anggota. Koperasi adalah organisasi otonom dari orang-orang yang berhimpun secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya secara bersama-sama melalui kegiatan usaha yang dimiliki dan dikendalikan secara demokratis.

Koperasi merupakan perkumpulan otonom dari orang-orang yang bergabung secara sukarela guna memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan budaya mereka. Melalui koperasi, macam-macam program pengembangan dapat dijalankan secara berkala dan dapat berkembang besar. Koperasi bisa dikatakan ideal apabila koperasi memberikan pelayanan jasa yang diterima melampaui harapan anggota, tetapi sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan yang dipersepsikan buruk. Faktor yang mempengaruhi suatu pelayanan yang berkualitas terutama jasa yang diterima sesuai yang diharapkan, kualitas pelayanan yang baik dan memuaskan (Umar, 2003: dalam jurnal Anadesta et al., 2018). Badan usaha koperasi memiliki

keunikan yang tidak dimiliki oleh badan usaha lainnya yaitu anggota koperasi sebagai pelanggan dan juga sekaligus sebagai pemilik koperasi (Ropke, 2000: dalam jurnal Anadesta et al., 2018).

Menurut UU No. 25 /1992, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Koperasi berperan positif pada pembangunan nasional di negara Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi adalah sarana kemajuan ekonomi bagi anggotadan bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi yaitu untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat (Djumaidi, T. Dkk. 2020).

### **Dasar Hukum Koperasi Syariah**

Koperasi dalam Islam adalah kerjasama atau syirkah al- Musyarakah. Secara bahasa syirkah berarti persekutuan atau perserikatan.” Persekutuan merupakan salah satu bentuk kerjasama yang dianjurkan Syara’ karena dengan persekutuan berarti ada (terdapat) kesatuan. Dengan kesatuan akan terciptanya sebuah energi sehingga hendaknya energi ini dipakai untuk menegakkan sesuatu yang benar menurut syara’. Menurut pemikir ekonomi Islam yaitu Ali Hasan dan Musifuk Zuhudi mengartikan koperasi dengan suatu perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang bekerjasama dengan penuh kesadaran guna meningkatkan kesejahteraan anggota atas dasar ikhlas secara kekeluargaan. Ulama menyebut koperasi dengan syirkah ta’awaniyyah (persekutuan tolong- menolong) yaitu suatu perjanjian kerjasama antara dua orang atau lebih yang satu pihak menyediakan modal usaha, sedangkan pihak lain melakukan usaha atas dasar profit sharing (bagi hasil) menurut perjanjian.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2009, Hal.604 dalam jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” 2019), “Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Menurut Wibowo (2013, Hal.7) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Istilah Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada perspektif Islam merupakan salah satu kegiatan dan sarana prasarana hidup yang berperan penting dalam kehidupan sosial. Oleh karena itu, setiap orang memiliki kewajiban untuk mandiri dan bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, dan tidak diperbolehkan untuk meminta-minta atau mengharapkan belas kasihan dari orang lain. Allah SWT pun akan memberikan balasan dan pasti akan mencukupi segala kebutuhan mereka yang mau berikhtiar dengan cara bekerja (Maulana et al., 2019).

Karyawan merupakan orang yang disuruh sebagai pekerja pada sebuah perusahaan guna melakukan operasional perusahaan dan berperan aktif untuk mewujudkan keinginan perusahaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Maulana et al., 2019).

Menurut Hubeis dan Mangkuprawira, (007:153) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta dari organisasi bersangkutan. Sedarmayanti, (2011: dalam jurnal Ramli & Maniagasi, 2018). Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang bermakna hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasilkerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pendapat lain yang disampaikan oleh Wilson Bangun, (2012: dalam jurnal Ramli & Maniagasi, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang digapai seseorangatau sekelompok orang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama waktu tertentu. Suatu perusahaan



perlu melakukan penilaian terhadap karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9, dalam jurnal Tri Wartono, 2017). menyatakan “Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9 dalam jurnal Tri Wartono, 2017)., menyatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

### **Kepuasan**

Kotler dan Keller (2009:138) Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang telah dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja dengan harapan. Jadi, tingkat kepuasan sebagaimana yang dirasakan oleh setiap orang yang berbeda yang dirasakan dengan harapan yang sama.

Kotler (2012: dalam jurnal Utami & Puja, 2021). Menyatakan kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi atau produk yang dirasakan dan yang diharapkan. Menurut (Oliver dalam Supranto, 2011:233 dalam jurnal Utami & Puja, 2021). Kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan yang diharapkan. Secara umum kepuasan dapat diartikan sebagai perbandingan antara harapan dan kinerja. Westbrook dan Reilly (Tjiptono, 2014: dalam jurnal Utami & Puja, 2021). Mengemukakan bahwa kepuasan merupakan respon emosional konsumen terhadap pengalaman yang berkaitan dengan produk dan jasa

Kepuasan anggota adalah penilaian anggota terhadap pelayanan yang diberikan tingkat kenikmatan seperti yang diharapkan, secara umum, prinsip kepuasan berpengaruh juga terhadap anggota sudah merasa puas atau belum. Jika anggota merasa puas berarti harapan baik, jaminan sudah sesuai dengan yang diberikan, karyawan mendengarkan kemauan anggota atau pelanggan, kepuasan anggota atau pelanggan ditentukan oleh penilaian anggota atau pelanggan terhadap produk atau jasa dalam memenuhi harapannya. Pelanggan atau anggota merasa puas jika harapannya terpenuhi (Utami & Puja, 2021).

### **Kepuasan Anggota**

Kepuasan anggota Menurut Peterson (dalam Behfar dkk., 2008: dalam Pinatih & Vembriati, 2019).) kepuasan anggota adalah kepuasan bekerja dalam organisasi, menyukai anggota lain dalam organisasi, persepsi keramahan pada anggota organisasi, kesediaan untuk bekerjasama lagi dengan organisasi di masa yang akan datang, persepsi mengenai kepuasan anggota organisasi lain dalam kelompok.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif untuk menggali semua data yang berkaitan dengan judul dan data tersebut bersumber dari informan kunci di tempat penelitian. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, alasan lain peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini adalah peneliti ingin menguji teori yang digunakan oleh peneliti, apakah teori tersebut berlaku atau tidak terhadap objek yang diteliti, peneliti ingin mencari tahu pengaruh atau hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan anggota koperasi siswa wiyata mandala, hubungan tersebut baru akan dapat diketahui jika peneliti menggunakan pendekatan secara kuantitatif dan yang paling penting data kuantitatif dapat diuji melalui aplikasi pintar yaitu SPSS, dan juga agar hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digeneralisasi, selain itu data yang berupa angka, jelas dan terukur dapat dijadikan dasar kebijakan untuk pengambilan keputusan bagi pihak yang berkepentingan yang membaca hasil penelitian ini nantinya. Populasi penelitian ini yaitu seluruh anggota Koperasi Wiyatamandala yang berjumlah 1000 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 286 orang, ditentukan dari teori slovin, jumlah populasi atau anggota koperasi Wiyatamandala Memiliki populasi yang berjumlah 1.000 anggota

### Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas  
Runs Test  
Unstandardized Residual**

Test Value <sup>a</sup>	-.01153
Cases < Test Value	71
Cases >= Test Value	215
Total Cases	286
Number of Runs	99
Z	-1.390
Asymp. Sig. (2-tailed)	.165

a. Median

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa:

Data tersebut normal, tidak terjadi autokorelasi, karena nilai asymp. Sig. bernilai  $> 0.05$ .

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients				T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.390	.261	5.316	.000		
	X1	.116	.075	1.551	.122	.495	2.020
	X2	.310	.082	3.771	.000	.372	2.688
	X3	.298	.076	3.902	.000	.362	2.763

a. Dependent Variable: Y

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa:

Tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai vif  $< 10$ .

### Uji hipotesis

Apabila nilai signifikansi dibawah 0,05 terdapat pengaruh. Dapat disimpulkan bahwa :

Tidak ada pengaruh X1 terhadap Y karena nilai signifikansi diatas 0,05. Terdapat pengaruh X2 terhadap Y karena nilai signifikansi dibawah 0,05. Terdapat pengaruh X3 terhadap Y karena nilai signifikansi dibawah 0,05.

### Uji hipotesis simultan (uji f)

**Tabel 3. Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	26.876	3	8.959	61.342	.000 <sup>b</sup>
Residual	41.184	282	.146		
Total	68.059	285			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Jika nilai signifikansi dibawah 0,05 terdapat pengaruh. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa: X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y karena nilai signifikansi dibawah 0,05.

### Persamaan Regresi

Dari data tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa:  
 Persamaan yang didapatkan yaitu:

$$Y = 1,390 + .116 X1 + .310 X2 + .298 X3.$$

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.388	.38215	1.830

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari data di atas diperoleh nilai R Square = 0,395 apabila dihitung dengan rumus koefisien determinasi maka diperoleh nilai  $0,395 \times 100\% = 39,5\%$ . dapat disimpulkan bahwa: X1, X2 dan X3 berkontribusi mempengaruhi Y sebesar 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 60,5% di luar dari penelitian ini.

### Kesimpulan Dan Saran

#### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas mengenai “Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Anggota Koperasi pada Koperasi Wiyatamandala (Studi Kasus pada Koperasi Wiyatamandala di Praya, Lombok Tengah)” maka peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial hasil uji instrumen Pelayanan karyawan diperoleh nilai signifikansi  $0,122 > 0,05$ . Ini berarti Pelayanan karyawan tidak ada pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan anggota koperasi wiyatamandala di Praya, Lombok Tengah, maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Hasil uji instrumen Kerjasama karyawan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti instrumen Kerjasama karyawan ada pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan anggota koperasi wiyatamandala di Praya, Lombok Tengah, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Hasil uji instrumen Tanggung Jawab karyawan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti instrumen Tanggung Jawab karyawan ada pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan anggota koperasi wiyatamandala di Praya, Lombok Tengah, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Dan hasil uji hipotesis secara simultan (keseluruhan) didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  ini berarti semua instrument (Pelayanan, Kerjasama dan Tanggung Jawab) berpengaruh dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,05

#### Saran

1. Skor kuesioner pada variabel kerjasama ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa ada 1 jawaban dari responden yang sangat kurang sesuaipada lembar jawaban kuesioner yang telah disebar, maka dari itu saran untuk pengurus koperasi atau karyawan koperasi wiyatamandala untuk meningkatkan kerjasama antar sesama karyawan untuk kelancaran dan kemudahan dalam melayani anggota koperasi wiyatamandala agar seluruh anggota koperasi wiyatamandala mendapatkan titik kepuasan yang maksimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan memperhatikan variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan anggota koperasi. Sehingga aspek kepuasan anggota koperasi dapat ditingkatkan lagi. Kemudian disarankan juga agar mengambil sampel dengan cara yang lebih tepat dan agar objek yang diteliti pun tidak hanya pada koperasi wiyatamandala.

#### Referensi

- Akuntansi, S. S., & Berlaku, Y. (N.D.). *Akuntansi Koperasi*.
- Anadesta, B., Putri, H., Eddy, B. T., Dalmiyatun, T., & Susukan, K. (2018). *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian ISSN 2580-0566 EISSN 2621-9778*, October 2017, 85–93.
- Anwaruddin, A. (1997). *Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai Oleh* : 257–269.
- Bayar, S. (2018). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada KopmaUms) Diajukan*.
- Eny, R. (2016). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 46–61.
- Hidayat, S. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama*
- Konsumen, K. (N.D.). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen*. 1–13.
- Kuchinke, B. A., & Henders, T. (2010). Der Zusammenschluss Sony/Bertelsmann Und Seine Wettbewerbsökonomischen Konsequenzen. *Wirtschaftsdienst*, 90(2), 118–124.
- Maulana, I., Salistia, F., & Sukarna, S. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(1), 111–123. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V2i1.317>
- Nurdin, R. H. (2019). Pengukuran Kinerja Perusahaan Pada Pt. Yyy Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 83–90. <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V3i3.4974>
- Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Anggota Pada Koperasi Karyawan Angkasa Pura Supadio Pontianak. (2018). *Oktaviani Lestari*.
- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 2, 1–22. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/9frzv>
- Pinatih, G. A. R. A., & Vembriati, N. (2019). Persepsi Penggunaan Gaya Manajemen Konflik Oleh Pemimpin Terhadap Kepuasan Anggota Di Organisasi Mahasiswa Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 270. <https://doi.org/10.24843/Jpu.2019.V06.I02.P06>
- Pratama, L., Hubeis, A. V. S., Pandjaitan, N. H., & Koperasi, K. (2017). *Analisis Tingkat Kepuasan Anggota Dan Strategi Pengembangan Koperasi ( Studi Kasus Koperasi Kredit Sehati Jakarta )*. 12(1).
- Ramli, A. H., & Maniagasi, E. T. (2018). Kinerja Karyawan RSUDDOK I Di Jayapura. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 805–810. <https://trijurnal.lemnit.trisakti.ac.id/Semnas/Article/Viewfile/3338/2832>



- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.
- Tri Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (BJRM)*, 4(2). <https://doi.org/10.37888/Bjrm.V1i2.90>
- Utami, N. P. E. W., & Puja, I. M. S. (2021). Pengaruh Citra Koperasi, Kepercayaan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Serba Usaha Wahyu Artha Sedana Di Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 126–143. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1161>
- Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. 86–