

---

**PENGARUH FAKTOR SOSIAL EKONOMI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI CU CINTA KASIH  
TIGAPANAH KABUPATEN KARO**

**Mispa Adelistra Br Ginting**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F,  
20132, Indonesia  
e-mail: mispa\_adelista@gmail.com

**Anitha Paulina Tinambunan**

Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F, 20132, Indonesia  
e-mail: anithapaulinat@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to test and analyze the influence of socioeconomic factors and work motivation on the work performance of the CU Cinta Kasih Tigapanah Cooperative Karo District employees. The sampling technique used is Proportional Random Sampling. The data analysis technique is multiple linear regression. From the results of data processing, socioeconomic factors were found to have a positive and significant effect on the work performance of the CU Cinta Kasih Tigapanah Cooperative employees in Karo District. T test results show that the socio-economic variable variable  $2,819 > t$  table  $1,668$  and with a significant level of  $0.009 < 0,05$  so that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. This means that socioeconomic factors have a positive and partially significant effect on employee work performance. Work motivation has a positive effect on employee work performance at the CU Cinta Kasih Tigapanah Cooperative in Karo District. This can be seen from the tcount of work motivation variable of  $3,320 > t$  table  $1,668$ .*

*Keywords: Socio-Economic Factors, Work Motivation, Job Performance.*

**1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Persaingan pada era globalisasi menuntut perusahaan memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Keterpenuhan faktor sosial ekonomi akan menumbuhkan motivasi kerja, selanjutnya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut Damsar (2000:7), faktor sosial ekonomi seseorang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sosial ekonomi merupakan cara orang atau masyarakat memenuhi kebutuhan hidup mereka terhadap barang atau jasa dengan menggunakan pendekatan sosiologi. Cara yang dimaksud disini berkaitan dengan semua aktivitas orang atau masyarakat yang berhubungan dengan produksi, distribusi, konsumsi dan pertukaran, serta kenyataan sosial atau fenomena yang terjadi pada masyarakat.

Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian adalah :

1. Jason Nainggolan (2018) melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Bangunan Askrida Cabang Medan”. Hasil penelitian menyimpulkan faktor sosial ekonomi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Asuransi Bangunan Askrida Cabang Medan.
2. Faisal (2012) melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batte Aceh Besar”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batte Aceh Besar.
3. Penelitian Syarifah (2010) dengan judul : “Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara signifikan pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Credit Union (CU) berperan penting dalam mensejahterakan anggota-anggotanya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan peningkatan pendapatan dan jumlah simpanan di Credit Union itu sendiri. Penggunaan kredit untuk kegiatan produktif akan menambah produksi (investasi) dan bertambahnya produksi (investasi) akan meningkatkan pendapatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah diketahui pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami penurunan. Berkurangnya jumlah karyawan karena motivasi untuk bekerja menurun. Hal ini karena pendapatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan pendapatan tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup.

**Tabel 1 Jumlah Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Dilihat dari Faktor Sosial Ekonomi Tahun 2017-2019.**

Tahun	2017	2018	2019
Jumlah	170 Orang	210 Orang	200 Orang
Pendidikan	S2 : 30 Orang S1 : 60 Orang D3 : 50 Orang SMU : 25 Orang	S2 : 35 Orang S1 : 67 Orang D3 : 63 Orang SMU : 45 Orang	S2 : 30 Orang S1 : 63 Orang D3 : 60 Orang SMU : 47 Orang

Sumber : Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah

**Tabel 2 Daftar Gaji Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Tahun 2017-2019**

Bagian	Golongan	Gaji Pokok( Rupiah )
Bagian Administrasi	II	1.800.000 – 2.000.000
Bagian Personalia	III	2.500.000 – 3.000.000
Bagian Keuangan	II	2.350.000 - 2.500.000
Bagian Umum	I	1.200.000 – 1.500.000
Bagian IT	II	1.800.000 – 2.000.000
Bagian Marketing Lingkungan	I	900.000 - 1.500.000

Sumber : Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah

**Tabel 3 Data Perkembangan CU Koperasi Cinta Kasih Tigapanah Tahun 2017-2019.**

Tahun	2017	2018	2019
Anggota	8514 Orang	9499 Orang	7481 Orang
Simpanan	17.203.496.000	20.023.467.000	14.661.085.000
Pinjaman	21.409.968.665	25.969.070.415	17.504.817.590
Asset	25.957.363.105	30.153.984.989	22.310.940.611
SHU Kotor	3.223.536.472	4.602.641.745	3.223.538.472
Pinjaman SPL	60.473.200	57.473.200	60.473.200

Pendapatan	4.878.704.918	5.810.637.224	883.166.446
------------	---------------	---------------	-------------

Sumber : Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah

### **Perumusan Masalah**

1. Apakah Faktor Sosial Ekonomi dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah?
2. Apakah Faktor Sosial Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Faktor Sosial Ekonomi**

Sosial Ekonomi adalah kedudukan atau posisi seseorang dalam kelompok masyarakat yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendidikan, dan juga pendapatan. Winke (dalam Salim ; 2006:100) menyatakan faktor sosial ekonomi mempunyai makna suatu keadaan yang menunjukkan pada kemampuan finansial keluarga dan perlengkapan material yang dimiliki, dimana keadaan ini bertaraf baik, cukup, dan kurang.

Menurut Santrock (2007:282) sosial ekonomi adalah pengelompokan orang-orang berdasarkan kesamaan pekerjaan, pendidikan, dan ekonomi. Setiap lapisan masyarakat memiliki ukuran dan kriteria dalam menggolongkan anggota masyarakat dalam suatu lapisan sosial, kriteria tersebut diantaranya ukuran kekayaan, ukuran kekuasaan, ukuran kehormatan dan ukuran ilmu pengetahuan. Menurut Soekanto (2005:45) status sosial ekonomi masyarakat dipengaruhi oleh beberapa yaitu : a) Pekerjaan. Pekerjaan akan menentukan status sosial ekonomi karena dari bekerja segala kebutuhan akan dapat terpenuhi; b) Pendidikan. Pendidikan berperan penting dalam kehidupan manusia, pendidikan dapat bermanfaat seumur hidup manusia. c) Pendapatan :adalah uang yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, laba, dan sebagainya; d) Jumlah Tanggungan Orang Tua yaitu berapa banyak anggota keluarga yang masih bersekolah dan membutuhkan biaya pendidikan, yaitu 1 orang, 2 orang, 3 orang, atau lebih dari 4 orang. e) Pemilikan. Pemilikan barang-barang yang berhargapun dapat digunakan untuk ukuran tersebut. Semakin banyak seseorang memiliki sesuatu yang berharga seperti rumah dan tanah, maka dapat dikatakan bahwa orang itu mempunyai kemampuan ekonomi yang tinggi dan mereka semakin dihormati oleh orang-orang di sekitarnya. f) Jenis Tempat Tinggal. Untuk mengukur tingkat sosial ekonomi seseorang dari rumahnya, dapat dilihat dari: Status rumah yang ditempati, kondisi fisik bangunan, dan besarnya rumah yang ditempati.

Penilaian tingkat kondisi ekonomi seseorang dalam lapisan sosial masyarakat tergantung dari indikator sosial ekonomi. Tan (2011:4) menyatakan ada 5 indikator sosial ekonomi yaitu:

1. Pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan hal yang mempengaruhi pola berpikir para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang tinggi adalah andalan dalam perusahaan.
2. Umur. Karyawan yang lebih tua bisa jadi mempunyai kemampuan dalam pekerjaannya yang lebih berpengalaman dan keterampilannya lebih baik, tetapi biasanya lebih konservatif dan lebih mudah lelah. Sedangkan karyawan yang muda mungkin lebih miskin pengalaman dan keterampilan, tetapi biasanya lebih progresif terhadap inovasi baru dan relatif lebih kuat.
3. Pengalaman. Pengalaman dalam bekerja adalah salah satu hal yang menentukan seorang karyawan memiliki atau tidaknya keahlian dalam mengelola suatu pekerjaan. Dari

pengalamannya, seharusnya seseorang mendapatkan modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan atau kurang berhasil dalam bekerja.

4. Jumlah Tanggungan. Jumlah tanggungan pastinya akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat agar dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.
5. Pendapatan atau Penghasilan. Pendapatan adalah balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh perorangan, kelompok atau balas jasa pada pekerja karena telah menjalankan pekerjaannya. Pendapatan dapat berupa gaji, bonus dan insentif (penghargaan bagi karyawan).

## **B. Motivasi Kerja**

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Menurut Cormick (dalam Mubarok ; 2007:17), Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Koontz (dalam Adisasmita ; 2011:167), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor.

Menurut Saydam (dalam Kadarisman ; 2012:296), motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor Internal bersumber dari dalam individu seperti : a. Kematangan Pribadi; b. Keinginan dan Harapan Pribadi; c. Kebutuhan; d.Kelelahan dan Kebosanan; dan e. Kepuasan Kerja.
2. Faktor Eksternal bersumber dari luar individu seperti : a. Tingkat Pendidikan; b. Kondisi Lingkungan Kerja; c. Kompensasi yang Memadai; d. Supervisi yang Baik; e. Ada Jaminan Karier; f. Status dan Tanggung Jawab; g. Peraturan yang Fleksibel.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow (Hasibuan ; 2003:23) faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan intraksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.

Indikator motivasi kerja menurut Mas'ud (2004:261), adalah:

1. Tanggung Jawab Karyawan. Peduli dengan pekerjaan, dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.
2. Melaksanakan Tugas. Pertanggung jawaban individu atau organisasi terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada bawahan dalam suatu jabatan atau bidang dalam sebuah organisasi.
3. Mempunyai Tujuan yang Jelas. Dengan menentukan tujuan dan membuat rencana untuk mewujudkannya, seseorang bisa belajar bertanggung jawab pada pekerjaan.
4. Umpan Balik Pekerjaan. Umpan balik (*Feedback*) adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.
5. Perasaan Senang Bekerja. Perasaan senang dalam melakukan pekerjaan membawa energi positif, dan menjadikan karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan rutinitas pekerjaan dengan totalitas yang baik.

6. Mengutamakan Prestasi. Dengan mengutamakan prestasi seorang karyawan akan lebih mudah mendapatkan insentif dari perusahaan tersebut.
7. Berusaha Mengungguli Orang Lain. Bersaing dengan karyawan lain dengan tujuan yang lebih baik lagi untuk perusahaan.

### **C. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Umam (2010: 199), prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Mangkunegara (2002:25), mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2004: 135), ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :a. Kompensasi; b. Pelatihan dan Pengembangan; c. Lingkungan Kerja yang terdiri dari fisik dan nonfisik.

Untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat dilihat dua teori berikut :

Menurut Nasution (2000:99) indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas Kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.  
Kuantitas Kerja.
2. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Sutrisno (2009:152-153), ada enam indikator prestasi kerja yakni :

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Tingkat inisiatif. Selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

### **D. Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Status sosial ekonomi seseorang berpengaruh dalam kehidupan bermasyarakat, pekerjaan bahkan pendidikan, kemungkinan besar pembentuk prestasi kerja seorang karyawan tergantung dari sosial ekonomi yang dimilikinya. Sumardi, (2010:21) menyatakan status sosial ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan keadaan sosial ekonomi karyawan.

### **E. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak sesuai dengan ketentuan yang biasanya berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Cormick (dalam Mubarak: 2007:17) Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Umam (2010: 199) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Penelitian yang dilakukan Peipei dan Guirong, (2009:29) menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, jika seorang karyawan mendapat motivasi kerja dari pimpinan perusahaan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal. Pendapat tersebut didukung oleh Eaton et al, (2001:33).

### **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Faktor Sosial Ekonomi dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.
2. Faktor Sosial Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh faktor sosial ekonomi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kabupaten Karo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pembagian angket kepada responden.

### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling* yang diambil dari masing-masing bidang kerja yang ada di Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kabupaten Karo.

### **C. Defenisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Dependen (Y)**

Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah: prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil upaya atau kerja seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Indikator prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, tingkat inisiatif, kecelakaan mental, sikap, disiplin dan absensi.

### Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini Variabel Independen/ Variabel Bebas adalah :

- Faktor Sosial Ekonomi ( $X_1$ ) adalah kemampuan ekonomi suatu masyarakat yang tercermin dari kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari yang didalamnya akan terdapat kesejahteraan demi tercapainya kualitas hidup. Indikator faktor sosial ekonomi adalah pendidikan, umur, pengalaman, jumlah tanggungan, pendapatan dan penghasilan.
- Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja adalah tanggung jawab karyawan, melaksanakan tugas, mempunyai tujuan yang jelas, umpan balik pekerjaan, perasaan senang bekerja, mengutamakan prestasi, selalu berusaha untuk mengguguli orang lain.

### C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Linear Regresi Berganda dan diolah dengan program bantuan komputer yaitu SPSS 23.0 for Windows dengan persamaan.

Rumus tersebut diaplikasikan:

$$PK = a + b_1FSE + b_2MK + e \dots\dots\dots 1$$

Keterangan :

PK	= Prestasi Kerja	FSE	= Faktor Sosial Ekonomi
a	= Konstanta	MK	= Motivasi Kerja
$b_1b_2$	= Koefisien regresi	e	= Error term

### D. Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan (Menyeluruh)

- $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya, faktor sosial ekonomi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.
- $H_0 : \beta_1 > 0$ , artinya faktor sosial ekonomi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.
- Jumlah sampel 67 Orang *Level of Significan* ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah)
- Uji statistik F Sugiyono (2008:257) :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots 2$$

Keterangan:  $F_h = F_{hitung}$   $R^2 = R \text{ Square}$   
 $k =$  Jumlah variabel bebas  $n =$  Jumlah sampel

- Kriteria keputusan:  
Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima  
Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Kesimpulan : Dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

### E. Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial (Satu per satu)

- $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya faktor sosial ekonomi dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.  
 $H_0 : \beta_1 > 0$ , artinya faktor sosial ekonomi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.

2. Jumlah sampel 67 Orang *Level of Significan* ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah)
3. Uji statistik t Sugyono, (2013:112).

$$t = \frac{b}{Sb} \dots\dots\dots 3$$

Dimana:  $t = t_{hitung}$   
 $b =$  Koefisien regresi  
 $Sb =$  *Standar error of estimate*

4. Kriteria keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau jika signifikansi  $\geq 0,05$

$H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau jika signifikansi  $< 0,05$

Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 23.

**F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) semakin besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin mengecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Dalam hubungannya dengan korelasi, maka  $R^2$  merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Koefisien korelasi menunjukkan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Berikut kriteria untuk memudahkan melakukan *Interpretasi* mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel :

1. 0 : tidak ada korelasi antara dua variabel
2.  $> 0 - 0,25$  : korelasi sangat lemah
3.  $> 0,25 - 0,5$  : korelasi cukup
4.  $> 0,5 - 0,75$  : korelasi kuat
5.  $> 0,75 - 0,99$  : korelasi sangat kuat
6. 1 : korelasi sempurna

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Identitas Responden**

Identitas responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan status perkawinan:

**Tabel : 4 Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Jumlah(orang)	Presentase (%)
Laki laki	37	55 %
Perempuan	30	45 %
Jumlah	67	100 %

**Sumber:** Diolah dari lampiran 1

Dari tabel 4 diketahui lebih dari 50% (37) orang responden penelitian adalah laki - laki dan perempuan 30 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah lebih dominan berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 5 Status Responden**

Status	Jumlah	Presentase %
Belum menikah	40	60 %
Menikah	27	40 %
Jumlah	67	100 %

**Sumber:** Data dari lampiran 1

Data pada tabel 5 menunjukkan sebanyak 27 orang (40%) responden sudah menikah dan yang belum menikah sebanyak 40 orang (60%). Artinya mayoritas karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah belum menikah.

**Tabel 6 Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	15	22 %
DIII	20	30 %
S1	27	40 %
S2	5	7 %
Jumlah	67	100

**Sumber :** Data diolah dari lampiran 1

40 % (27) orang responden memiliki pendidikan terakhir S1 bahkan ada 7% (5) orang yang pendidikannya sudah .

**Tabel 7 Jumlah Tanggungan Karyawan**

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	1-2 orang	12 orang	44 %
2	3-4 orang	7 orang	26 %
3	>5 orang	-	-
4	Tidak ada	8 orang	30 %
	Jumlah	27 orang	100 %

**Sumber :** Data diolah dari lampiran 1

Dari tabel 7 diketahui mayoritas responden (12 orang/ 44 % ) memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1-2 orang. Tidak ada yang jumlah tanggungannya di atas 5 orang.

**Tabel 8 Masa Kerja Karyawan**

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	< 1 tahun	15 orang	22 %
2	1-3 tahun	30 orang	45 %
3	3-5 tahun	22 orang	33 %
4	> 5 tahun	-	-
	Jumlah	67 orang	100 %

**Sumber :** Data diolah dari lampiran 1

Mayoritas (30 orang/ 45%) responden penelitian memiliki masa kerja 1-3, dan sebanyak (15 orang/ 22%) memiliki masa kerja < 1 tahun. Artinya karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah belum memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

## G. Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 9 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Sosial Ekonomi Karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah**

No	Faktor Sosial Ekonomi	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
1	Indikator Pendidikan										
	1. Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.	29	43%	26	38%	12	17%	0	0%	0	0%
	2. Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan.	24	35%	33	49%	7	10%	3	4%	0	0%

	3. Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	25	37%	20	30%	22	32%	0	0%	0	0%
	4. Menurut saya, perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.	30	44%	23	34%	14	21%	0	0%	0	0%
2	Indikator Umur										
	5. Menurut saya, faktor umur sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan.	20	30%	28	42%	16	24%	3	4%	0	0%
	6. Umur karyawan sangat berpengaruh dalam proses kinerja karyawan di perusahaan.	20	30%	25	37%	20	30%	6	9%	0	0%
	7. Ditempat saya bekerja, didominasi oleh kelompok usia muda.	22	33%	40	60%	5	7,4%	0	0%	0	0%
	8. Ditempat saya bekerja, kami saling menghormati walaupun usia kami berbeda-beda.	28	41%	24	36%	15	22%	0	0%	0	0%
3	Indikator Pengalaman										
	9. Pengalaman yang saya miliki, membantu dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melayani nasabah yang emosional.	24	36%	33	49%	7	10%	3	4,4%	0	0%
	10. Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan dengan pekerjaan.	30	44%	20	30%	7	10%	8	12%	2	3%
	11. Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	29	43%	19	28%	19	28%	0	0%	0	0%
	12. Pengalaman kerja yang saya miliki, dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.	23	34%	31	46%	8	12%	5	7%	0	0%
4	Indikator Jumlah Tanggungan										
	13. BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan ditanggung perusahaan.	19	28%	26	39%	20	30%	0	0%	2	3%
	14. Gaji/Upah yang diberikan perusahaan setiap bulannya dapat mencukupi biaya kehidupan sehari-hari.	25	37%	21	31%	19	28%	2	3%	0	0%
	15. Karyawan yang pensiun ditanggung oleh perusahaan.	20	30%	40	60%	5	7%	2	3%	0	0%
	16. Sebagian tanggungan keluarga ditanggung oleh perusahaan misalnya anak yang berprestasi.	25	37%	37	55%	5	7%	0	0%	0	0%
5	Indikator Pendapatan										
	17. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.	23	34%	28	41%	8	12%	8	12%	0	0%

18. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	22	33%	24	36%	21	31%	0	0%	0	0%
19. Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan.	27	40%	20	30%	20	30%	0	0%	0	0%
20. Seluruh karyawan mendapat bonus tahunan yang tidak rata.	29	43%	27	40%	9	13%	2	3%	0	0%

**Sumber :** Diolah dari lampiran 2

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat disimpulkan :

- a. 43 % ( 29 Karyawan menyatakan pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik. )
- b. 49 % (33 Karyawan menyatakan pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan.)
- c. 37 % (25 Karyawan menyatakan posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.)
- d. 44% (33 Karyawan menyatakan menurut saya, perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan. )
- e. 42% (28 Karyawan menyatakan menurut saya, faktor umur sudah dipertimbangkan , sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan.)
- f. 37% (25 Karyawan menyatakan umur karyawan sangat berpengaruh dalam proses kinerja karyawan di perusahaan.)
- g. 60% (40 Karyawan menyatakan ditempat saya bekerja, didominasi oleh kelompok usia muda.)
- h. 41% (28 Karyawan menyatakan ditempat saya bekerja, kami saling menghormati walaupun usia kami berbeda-beda.)
- i. 49% (33 Karyawan menyatakan pengalaman yang saya miliki, membantu dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melayani nasabah yang emosional.)
- j. 44% (33 Karyawan menyatakan saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan dengan pekerjaan.)
- k. 43% (29 Karyawan menyatakan dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.)
- l. 46% (31 Karyawan menyatakan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.)
- m. 39 % (26 Karyawan menyatakan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan ditanggung perusahaan.)
- n. 37% (25 Karyawan menyatakan Gaji/Upah yang diberikan perusahaan setiap bulannya dapat mencukupi biaya kehidupan sehari-hari.)
- o. 60% (40 Karyawan menyatakan karyawan yang pensiun ditanggung oleh perusahaan.)
- p. 55% (37 Karyawan menyatakan sebagian tanggungan keluarga ditanggung oleh perusahaan misalnya anak yang berprestasi.)
- q. 36% (24Karyawan menyatakan gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.)
- r. 36% (24 Karyawan menyatakan gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.)

- s. 40% (27 Karyawan menyatakan walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan.)  
 t. 43% (29 Karyawan menyatakan seluruh karyawan mendapat bonus tahunan yang tidak rata.)

**Tabel 10 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi KerjaKoperasi CU Cinta Kasih Tigapanah**

No	Motivasi Kerja	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
1	Indikator Tanggung Jawab Karyawan										
	1. Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang diberikan oleh atasan.	22	33%	25	37%	17	25%	3	4%	0	0%
	2. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggungjawab atas pekerjaan saya.	21	31%	21	31%	22	35%	3	4%	0	0%
	3. Adanya kebijakan dalam perusahaan akan membuat saya lebih disiplin dalam pekerjaan.	22	33%	23	34%	16	24%	6	9%	0	0%
2	Indikator Melaksanakan Tugas										
	4. Kebijakan perusahaan yang diterapkan terhadap karyawan membuat saya harus mentaati nya.	21	31%	31	46%	9	13%	6	9%	0	0%
	5. Saya tidak pernah menolak tugas tambahan yang diberikan atasan.	25	37%	25	37%	17	25%	0	0%	0	0%
	6. Saya merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan saya.	21	31%	30	44%	12	18%	4	6%	0	0%
3	Indikator Mempunyai Tujuan Yang Jelas										
	7. Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik.	26	39%	13	19%	16	24%	12	18%	0	0%
	8. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja	24	36%	17	25%	14	21%	0	0%	3	4%
	9. Saya mengerjakan tugas dengan target yang ditentukan perusahaan.	25	37%	23	34%	13	19%	6	9%	0	0%
4	Indikator Umpan Balik Pekerjaan										
	10. Saya dapat bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	23	34%	26	39%	12	18%	6	9%	0	0%
	11. Saya berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang saya hadapi didalam menjalankan pekerjaan.	23	34%	16	24%	19	28%	9	13%	0	0%
	12. Karyawan merasa turut bertanggungjawab terhadap sasaran atau target perusahaan.	19	28%	29	43%	10	15%	9	13%	0	0%
	13. Saya akan bertanya kepada senior atau kepada atasan jika kurang mengerti dalam pekerjaan.	25	37%	20	30%	16	24%	3	4%	3	4%
	14. 14.Perusahaan memberikan toleransi kepada saya pada saat terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.	21	31%	34	51%	6	9%	6	9%	0	0%
	15. 15.Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri.	25	37%	25	37%	17	25%	0	0%	0	0%
	16. 16.Saya mendapat pujian dari atasan jika memberikan sesuatu yang inovatif.	18	27%	29	43%	14	21%	6	9%	0	0%

5	Indikator Perasaan Senang Bekerja										
	17. Kerjasama antar rekan kerja membuat saya senang bekerja.	33	49%	21	31%	10	15%	3	4%	0	0%
	18. Fasilitas kantor membuat saya nyaman dan semangat bekerja.	18	27%	35	52%	12	18%	2	3%	0	0%
	19. Petugas kebersihan selalu tepat waktu membersihkan ruangan sehingga ketika pada saat memulai bekerja kita merasa nyaman.	24	36%	19	28%	21	31%	3	4%	0	0%
6	20. Antar rekan kerja yang humoris sehingga saya senang bekerja.	24	36%	29	43%	12	18%	2	3%	0	0%
	Indikator Selalu Berusaha Mengungguli Orang Lain										
	21. Bersaing dengan karyawan lain dengan tujuan yang lebih baik lagi untuk perusahaan.	22	33%	29	43%	14	21%	2	3%	0	0%
	22. Saya berusaha memberikan ide yang inovatif pada saat rapat.	23	34%	29	43%	9	13%	5	7%	1	1%
	23. Saya tidak meremehkan karyawan yang lain yang baru saja bekerja dikantor.	22	33%	26	39%	7	10%	12	18%	0	0%
24. Berpenampilan yang menarik dan bersih tetap pada aturan perusahaan.	32	48%	23	34%	9	13%	3	4%	0	0%	

**Sumber :** Diolah dari lampiran 2

Berdasarkan data pada Tabel 10 dapat disimpulkan:

- a. 37% (25 Karyawan menyatakan saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang diberikan oleh atasan.)
- b. 35% (22 Karyawan menyatakan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.)
- c. 34% (23 Karyawan menyatakan adanya kebijakan dalam perusahaan akan membuat saya lebih disiplin dalam pekerjaan.)
- d. 46% (31 Karyawan menyatakan kebijakan perusahaan yang diterapkan terhadap karyawan membuat saya harus mentaati nya.)
- e. 37% (25 Karyawan menyatakan saya tidak pernah menolak tugas tambahan yang diberikan atasan.)
- f. 44% (30 Karyawan menyatakan saya merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan saya.)
- g. 39% (26 Karyawan menyatakan hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik.)
- h. 36% (24 Karyawan menyatakan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, dapat memotivasi saya dalam bekerja.)
- i. 37% (25 Karyawan menyatakan saya mengerjakan tugas dengan target yang ditentukan perusahaan.)
- j. 39% (26 Karyawan menyatakan saya dapat bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.)
- k. 34% (23 Karyawan menyatakan saya berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang saya hadapi didalam menjalankan pekerjaan.)
- l. 43% (29 Karyawan menyatakan karyawan merasa turut bertanggung jawab terhadap sasaran atau target perusahaan.)
- m. 37% (25 Karyawan menyatakan saya akan bertanya kepada senior atau kepada atasan jika kurang mengerti dalam pekerjaan.)
- n. 51% (34 Karyawan menyatakan perusahaan memberikan toleransi kepada saya pada saat terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.)

- o. 37% (25 Karyawan menyatakan saya mendapat pujian dari atasan jika memberikan sesuatu yang inovatif.)
- p. 49% (33 Karyawan menyatakan kerjasama antar rekan kerja membuat saya senang bekerja.)
- q. 52% (35 Karyawan menyatakan fasilitas kantor membuat saya nyaman dan semangat bekerja.)
- r. 36% (24 Karyawan menyatakan petugas kebersihan selalu tepat waktu membersihkan ruangan sehingga ketika pada saat memulai bekerja kita merasa nyaman.)
- s. 43% (29 Karyawan menyatakan antar rekan kerja yang humoris sehingga saya senang bekerja.)
- t. 43% (29 Karyawan menyatakan bersaing dengan karyawan lain dengan tujuan yang lebih baik lagi untuk perusahaan.)
- u. 43% (29 Karyawan menyatakan saya berusaha memberikan ide yang inovatif pada saat rapat.)
- v. 39% (26 Karyawan menyatakan saya tidak meremehkan karyawan yang lain yang baru saja bekerja di kantor.)
- w. 48% (32 Karyawan menyatakan berpenampilan yang menarik dan bersih tetap pada aturan perusahaan.)

**Tabel 11 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.**

No	Prestasi Kerja Karyawan`	Jawaban										
		SS		S		CS		TS		STS		
1	Indikator Hasil Kerja											
	1. Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.	20	30%	30	45%	10	15%	7	10%	0	0%	
	2. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.	19	28%	30	45%	11	16%	7	10%	0	0%	
	3. Selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan kerja.	25	37%	21	31%	14	21%	4	6%	3	4%	
2	4. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	25	37%	29	43%	8	12%	5	7%	0	0%	
	Indikator Pengetahuan Pekerjaan											
	5. Sebagai pegawai saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja.	19	28%	23	34%	17	25%	8	12%	0	0%	
	6. Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.	33	49%	22	33%	10	15%	2	3%	0	0%	
3	7. Saya selalu sungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.	30	45%	20	30%	12	18%	5	7%	0	0%	
	8. Saya siap lembur jika pekerjaan yang saya kerjakan belum selesai.	25	37%	25	37%	15	22%	15	22%	0	0%	
	Indikator Disiplin Waktu dan Absensi											
	9. Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi	25	37%	21	31%	18	27%	3	4%	0	0%	
10. Saya selalu menekankan pada diri saya sendiri tentang kedisiplinan.	22	33%	30	45%	12	18%	3	4%	0	0%		
11. Saya selalu tepat waktu pulang dari kantor untuk kepentingan lainnya.	25	37%	29	43%	10	15%	3	4%	0	0%		
12. Hasil pekerjaan saya menunjukkan	20	30%	23	34%	17	25%	7	10%	0	0%		

	perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.										
4	Indikator Inisiatif										
	13. Saya bersedia melakukan tugas pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.	28	42%	26	39%	8	12%	5	7%	0	0%
	14. Jika saya salah dalam bekerja saya langsung meminta maaf kepada atasan dan memperbaikinya.	22	33%	21	31%	14	21%	10	15%	0	0%
	15. Saya menolong teman rekan kerja yang sedang kesulitan.	31	46%	28	42%	8	12%	0	0%	0	0%
	16. Saya sering memberi saran kepada atasan supaya perusahaan lebih maju.	21	31%	25	37%	16	24%	5	7%	0	0%
5	Indikator Kecekatan Mental										
	17. Saya cepat menerima instruksi kerja.	19	28%	23	34%	17	25%	8	12%	0	
	18. Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi kerja.	25	37%	25	37%	15	22%	2	3%	0	0%
	19. Saya menyelesaikan tugas rutin lebih cepat dari rekan kerja saya.	25	37%	24	36%	18	27%	0	0%	0	0%
	20. Saya membantu rekan saya jika mendapat kesulitan.	27	40%	22	33%	9	13%	9	13%	0	0%
6	Indikator Sikap										
	21. Karyawan memiliki semangat dalam bekerja.	26	39%	34	51%	5	7%	2	3%	0	
	22. Karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja	27	40%	25	37%	12	18%	2	3%	0	0%
	23. Karyawan memberikan sikap yang ramah kepadasemua anggota CU Cinta Kasih.	29	43%	29	43%	7	10%	2	3%	0	0%

Sumber : Diolah dari lampiran 2

Berdasarkan data pada Tabel 11 :

- 45% (30 Karyawan menyatakan pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.)
- 45% (30 Karyawan menyatakan selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.)
- 37% (25 Karyawan menyatakan selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan kerja.)
- 37% (25 Karyawan menyatakan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.)
- 34% (23 Karyawan menyatakan sebagai pegawai saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja.)
- 49% (33 Karyawan menyatakan saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan)
- 45% (30 Karyawan menyatakan saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.)
- 37% (25 Karyawan menyatakan saya siap lembur jika pekerjaan yang saya kerjakan belum selesai.)
- 37% (25 Karyawan menyatakan saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi)
- 45% (30 Karyawan menyatakan saya selalu menekankan pada diri saya sendiri tentang kedisiplinan.)
- 43% (29 Karyawan menyatakan saya selalu tepat waktu pulang dari kantor untuk kepentingan lainnya.)
- 34% (23 Karyawan menyatakan hasil pekerjaan saya menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.)

- m. 42% (28 Saya bersedia melakukan tugas pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.)
- n. 33% (22 Karyawan menyatakan jika saya salah dalam bekerja saya langsung meminta maaf kepada atasan dan memperbaikinya.)
- o. 46% (31 Karyawan menyatakan saya menolong teman rekan kerja yang sedang kesulitan.)
- p. 37% (25 Karyawan menyatakan nsaya sering memberi saran kepada atasan supaya perusahaan lebih maju.)
- q. 34% (23 Karyawan menyatakan saya cepat menerima instruksi kerja.)
- r. 37% (25Karyawan menyatakan saya mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi kerja.)
- s. 37% (25 Karyawan menyatakan saya menyelesaikan tugas rutin lebih cepat dari rekan kerja saya.)
- t. 40% (27 Karyawan menyatakan saya membantu rekan saya jika mendapat kesulitan.)
- u. 39% (26 Karyawan menyatakan memiliki semangat dalam bekerja.)
- v. 40% ( 27Karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja.)
- w. 43% (29Karyawan menyatakan memberikan sikap yang ramah kepada semua anggota CU Cinta Kasih.)

## F. Pengujian Hipotesis

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu factor sosial ekonomi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

**Tabel ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2523,017	2	1261,509	17,855	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1907,649	27	70,654		
	Total	4430,667	29			

**Sumber** :Data diolah dari SPSS

Dari datal di atas tampak bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu faktor sosial ekonomi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17.855 > F_{tabel}3,145$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sosial ekonomi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel sosial ekonomi dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,798	14,037		,769	,448
	tx2	,420	,127	,475	3,320	,003
	tx1	,477	,169	,404	2,819	,009

**Sumber** :Data diolah dengan SPSS

Tabel menunjukkan secara parsial pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 5\%$  dan uji satu arah, sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,668 dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk menentukan signifikan variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ . Maka dari table dapat diketahui bahwa, nilai uji  $t_{hitung}$  untuk variabel Faktor sosial ekonomi sebesar 2,819 > 1,668 dan tingkat signifikan sebesar  $0,09 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Faktor sosial ekonomi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Nilai uji  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,320 >  $t_{tabel}$  1,668 dan tingkat signifikan  $0,03 < 0,05$  sehinggalan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan :

1. Faktor sosial ekonomi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah faktor sosial ekonomi ( $X_1$ ), karena nilai koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai motivasi kerja ( $X_2$ ).
2. Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa faktor sosial ekonomi ( $X_1$ ), dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah sebesar  $17,855 > F_{tabel} 3,145$ .
3. Dilihat dari hasil uji t, disimpulkan bahwa faktor sosial ekonomi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel faktor sosial ekonomi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,819 > 1,668$  dan tingkat signifikansinya adalah sebesar  $0,009 > 0,05$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,320 > 1,668$  dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,003 > 0,05$ .
4. Nilai koefisien determinan sebesar 0,569. Artinya, prestasi kerja dapat dijelaskan oleh faktor sosial ekonomi dan motivasi kerja sebesar 56,9% sedangkan 43,1% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti komitmen kerja, pengawasan, komunikasi, dan kepemimpinan.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tampak bahwa peningkatan faktor sosial ekonomi karyawan memiliki efek terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kabupaten Karo, pada indikator pendapatan jumlah persentase jawaban responden pada pernyataan gaji atau upah masih sangat rendah sehingga penting bagi pihak manajemen untuk lebih memperhatikan faktor sosial ekonomi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kabupaten Karo, sehingga disarankan kepada pihak manajemen untuk memberikan pengawasan yang lebih kepada karyawan agar karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan termotivasi untuk berprestasi.
3. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur prestasi kerja karyawan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan

indikator atau mengganti variabel lain, agar terdapat kemungkinan variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat membantu tercapainya tujuan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kabupaten Karo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, 2002. *Sosiologi Skematik Teori dan Terapan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Adisasmita, Raharjo. 2011. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ahmed, Sagir. 2010. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis cetakan I*. Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Basrow dan Siti Juariyah. 2010. *Analisis Kondisi Sosial Ekonomi dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Sriganding Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur*.
- Damsar. 2000. *Sosiologi Ekonomi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Eaton, Andrew et al, 2001. *Manajemen Sumber Daya*. Perusahaan cetakan pertama, pererbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Guirong dan Peipei. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty. Yogyakarta.
- Gunawan Wijaya, 2000. *Jual Beli*, Jakarta: PT Grafindo Persada
- Handoko. Hani. T, 2004. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014 *SDM: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Toko Gunung Agung. Jakarta
- Juariyah, 2010. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press. Jakarta.
- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, Fuad 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP Undip
- Mubarok, Ahmad Subekti. 2007. *Hubungan Antara Beban Kerja Mental dan Kelelahan Terhadap Motivasi Kerja Promotion Girl/Male (SPG/SPM) PT Pasaraya Tosersajaya*. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Nasution, S. 2000. *Didaktik Asas-asas Prestasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P 2002. *Prilaku Organisasi, Motivasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prehnhalindo, Jakarta.
- Salim, Agus. 2006. *Paradigma Penelitian Sosial*. Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Sajogyo, 2003. *Golongan Miskin dan Partisipasi dalam Pembangunan Desa Yogyakarta*: Prisma No.3.
- Santrock, 2007. *Status Sosial Ekonomi*. Rineka Cipta. Jakarta

Sobur, 2009. *Akuntansi Perusahaan Manufaktur edisi I*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Suekanto, Soerjono 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumardi. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi V*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sugihartono, 2007. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Tan, M. 2011. *Mengembangkan dan Menguji Perubahan Konseptual Tentang Relativitas*. Grafindo. Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.

Wahdjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

