

PENGARUH BEBERAPA FAKTOR STATUS SOSIAL EKONOMI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KOPERASI CU CINTAKASIH TIGAPANAH KABUPATEN  
KARO

Anitha P. Tinambunan, S.E, M.Si

Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F, 20132, Indonesia

e-mail: [anithapaulinat@gmail.com](mailto:anithapaulinat@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to 1. Determine whether the level of education, income and type of work has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Cooperative CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo; 2. Knowing which factors are the most dominant influence on the performance of employees of the Cooperative CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo Data collection techniques carried out through interviews, documentation and questionnaires. The study population was all employees of the Cooperative CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo numbering 200 people (July 2019). The sampling technique uses Proportional Random Sampling where the research sample is taken from each work field in the Cooperative CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo. Based on the results of the F test it is known that the value of  $F_{count}$  is  $44,291 > F_{table}$  3,145 with a significance level of  $0,000 < 0,05$  so that the decision  $H_0$  is taken and  $H_1$  is accepted. This means that the level of education, income and type of work have a positive and significant effect simultaneously on the performance of CU Cinta Kasih Tigapanah Cooperative Employees. Karo Based on the t test, it is known that the most dominant type of work influences the performance of CU Cooperative Staff of Kasih Kasih Tigapanah, Kab. Karo, with a significance level of 0.008. Correlation coefficient (R) of 0.824. This means that the level of education, income and type of work has a very strong correlation (because the value is between 0.75 - 0.99) on the performance of the Cooperative Employees of CU Cinta Kasih Tigapanah, Kab. Karo The coefficient of determination (R Square) of 0.678 means that Employee Performance can be explained by the Level of Education, Income and Type of Work at 67.80% while 32.20% is influenced by other factors of socioeconomic status that are not included in this study such as: work experience , number of dependents, ownership status, type of residence and status in the community.*

**Keywords:** Socio-Economic Status

**PENDAHULUN**

Kinerja seorang karyawan pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; salah satunya adalah status sosial ekonomi. Status sosial ekonomi seseorang berpengaruh dalam kehidupan bermasyarakat, pekerjaan, bahkan pendidikan. Menurut Damsar (2000:7), faktor sosial ekonomi merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Santrock (2007: 282) menyatakan status sosial ekonomi adalah pengelompokan orang-orang berdasarkan kesamaan pekerjaan, pendidikan dan ekonomi. Pada penelitian ini, akan diulas beberapa faktor status sosial ekonomi karyawan yaitu faktor tingkat pendidikan, faktor pendapatan, dan faktor jenis pekerjaan.

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Pendidikan seorang karyawan juga dapat memperbaiki kualitasnya dalam menjalankan tugas. Menurut Hasibuan (2003:54) pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Sedang dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup secara ekonomi untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterima mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Namun seringkali pendapatan yang diterima dinilai kurang memenuhi harapan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan pendapatan yang diterima. Menurut Gupta & Shaw (2013; 43) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat.

Pekerjaan akan menentukan status sosial ekonomi karena dari bekerja, segala kebutuhan akan dapat terpenuhi. Pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, namun usaha manusia untuk mendapatkan kepuasan dan mendapatkan imbalan atau upah, berupa barang dan jasa dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan seseorang akan mempengaruhi kemampuan ekonominya, untuk itu bekerja merupakan suatu keharusan bagi setiap individu sebab dalam bekerja mengandung dua segi, kepuasan jasmani dan terpenuhinya kebutuhan hidup. (<http://digilib.unimed.ac.id/publik/UNIMED-Undergraduate-22748>)

Hasil penelitian yang berkaitan dengan beberapa faktor status sosial ekonomi :

1. Febriyenti (2015) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Manunggal Jaya Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari" Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Manunggal Jaya, dimana variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling dominan. Namun secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh dikarenakan motivasi menjadi aspek penguatan bila dipadukan dengan kompensasi.
2. Katarina Ice Trisnawati (2014) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau". Hasil analisis menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa I Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau sebesar 0,538 dengan kategori sedang.
3. Muhammad Akbar Gumilar R (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Bandung". Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaji dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infomedia Nusantara Bandung. Besarnya pengaruh tersebut adalah 58,4%.
4. Penelitian Muhammad Yasin & Joko Priyono (2016) tentang Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industry sepatu di Sidoarjo (Studi kasus di Kecamatan Krian). Hasil analisis menyimpulkan secara parsial gaji mempunyai pengaruh yang signifikan; sedangkan beban tanggungan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produksi karyawan home industry sepatu di Kecamatan Krian Sidoarjo.

Saat ini koperasi yang banyak muncul dan diminati masyarakat adalah koperasi yang berbentuk Credit Union (CU). CU adalah lembaga keuangan koperasi yang dimiliki, diawasi dan dioperasikan oleh para anggotanya untuk tujuan mendorong pola hidup hemat, menyediakan pinjaman dengan suku bunga bersaing dan menyediakan berbagai pelayanan lain kepada para anggotanya. Dalam CU, terdapat 4 bagian besar yang menjalankan keseluruhan operasionalnya yaitu Komite, Pengurus, Pengawas dan Manajer. (Munaldus et.al, 2013). Kemunculan koperasi CU di beberapa daerah kabupaten menunjukkan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga keuangan non bank dalam memperbaiki kehidupan ekonomi mereka.

Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo adalah salah satu Credit Union terbesar di Pulau Sumatera yang berpusat di Tigapanah Kab.Karo. Sebagai lembaga keuangan yang sekaligus merupakan penggerak ekonomi rakyat, Koperasi Kredit (CU) menyadari ada

beberapa faktor yang mempengaruhi kemandirian dan perkembangan koperasi. Salah satu yang paling menonjol adalah terbatasnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting bagi hampir semua koperasi. Karena terbatasnya sumber daya, kemampuan koperasi untuk menarik tenaga-tenaga profesional dari luar anggotanya cenderung terbatas.

Tabel 1: Jumlah Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2016-2018)

Tingkat Pendidikan	Tahun 2017 (orang)	Tahun 2017 (orang)	Tahun 2018 (orang)
SMU	25	28	24
D3	50	47	37
S1	60	45	34
S2	30	30	25
Jumlah	165	150	120

Sumber: Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo

Dari tabel 1. diketahui pada tahun 2016 jumlah karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo sebanyak 165 orang, namun pada tahun 2018 tinggal 120 orang. Artinya selama 2 tahun beroperasi, Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 45 orang (27,27 %) yang terdiri dari tingkat pendidikan SMU 1 orang; D3 13 orang; S1 26 orang dan S2 :5 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo diketahui alasan karyawan keluar dari pekerjaannya adalah: a) Pendapatan yang diterima tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga; b) Mendapatkan pekerjaan lain seperti PNS; c) Suami pindah tugas; dan d) Karyawan tersebut pindah tugas dan ditempatkan ke Cabang Koperasi CU Lau Baleng. Berkurangnya jumlah karyawan sebanyak 27,27 % selama 2 tahun beroperasi, tentu sangat mempengaruhi kinerja dan target Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo.

Tabel 2: Tingkat Pendapatan Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo Berdasarkan Bidang Pekerjaan (Tahun 2017-2019)

Bidang Pekerjaan	Golongan	Gaji Pokok (Rp)
Marketing Lingkungan	I	900.000 - 1.500.000
Umum	I	1.200.000 - 1.500.000
IT	II	1.800.000 - 2.000.000
Keuangan	II	2.350.000 - 2.500.000
Adminstrasi	II	1.800.000 - 2.000.000
Personalia	III	2.500.000 - 3.000.000

Sumber : Koperasi CU Cinta Kasih Tiga Panah Kabupaten Karo

Pada Tabel 2 diketahui ada 3 golongan gaji pokok karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah yaitu golongan I, II dan III. Gaji pokok untuk setiap golongan berbeda tergantung pada bidang pekerjaannya, dimana yang paling tinggi diterima oleh karyawan bagian Personalia yakni antara Rp 2.500.000 - 3.000.000,- Perbedaan gaji pokok tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo.

Tabel 3 :Tingkat Pendapatan Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Tahun 2017-2019)

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pendapatan/ bulan	Status Pekerjaan
SMA	Rp 1.200.000	Training
SMA	Rp 2.000.000	Tetap
D3	Rp 1.200.000	Training
D3	Rp 2.000.000 - 2.900.000	Tetap

S1	Rp 2.300.000	Training
S1	Rp 2.800.000 – 4.500.000	Tetap

Sumber: Koperasi CU Cinta Kasih Kabupaten Karo

Dari data pada Tabel 1.3 diketahui semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin besar pendapatan yang diterimanya. Disamping gaji, karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo juga memperoleh THR dan Bonus/Komisi pada saat RAT.

Credit Union (CU) adalah salah satu koperasi simpan pinjam yang muncul dan berkembang atas prakarsa masyarakat yang dikelola masyarakat. Credit Union 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 akan berdampak pada peningkatan tabungan anggota koperasi. Data perkembangan simpan pinjam anggota Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo dalam 3 tahun terakhir (Tahun 2016-2018) dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 4: Data Perkembangan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo (Tahun 2016-2018)

Tahun	2016	2017	2018
Anggota	Rp 8514 orang	9499 orang	7481 orang
Simpanan	Rp 17.203.496.000	Rp 20.023.467.000	Rp 14.661.085.590
Pinjaman	Rp 21.409.968.665	Rp 25.969.070.415	Rp 17.504.817.590
Asset	Rp 25.957.363.105	Rp 30.153.984.989	Rp 22.310.940.611
SHU Kotor	Rp 3.223.536.472	Rp 4.602.641.745	Rp 3.223.538.472
Pinjaman SPL	Rp 57.473.200	Rp 57.473.200	Rp 60.473.200
Pendapatan	Rp 4.878.704.918	Rp 5.810.637.224	Rp 883.166.446

Sumber: Koperasi CU Cinta Kasih Kaupateen Karo

Tabel 1.4. diatas menunjukkan jumlah anggota Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo pada tahun 2017 bertambah sebanyak 985 orang, akan tetapi pada tahun 2018 berkurang sebesar 21,24%.Jumlah anggota koperasi yang berkurang menyebabkan kinerja Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab.Karo menurun. Hal ini dapat dilihat dari turunnya jumlah Simpanan, jumlah Pinjaman dan jumlah Pendapatan.

## KERANGKA TEORITIS

### Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi merupakan kedudukan atau posisi seseorang dalam kelompok masyarakat yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendidikan dan juga pendapatan. Santrock (2007:282) menyatakan status sosial ekonomi sebagai pengelompokan orang-orang berdasarkan kesamaan karakteristik pekerjaan dan pemilikan ekonomi.Menurut Mayer (Soekanto 2007:207) Status sosial ekonomi berarti kedudukan suatu individu atau keluarga berdasarkan unsur-unsur ekonomi. Status sosial ekonomi adalah tinggi rendahnya prestise yang dimiliki seseorang berdasarkan kedudukan yang dipegangnya dalam suatu masyarakat; berdasarkan pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya; dan berdasarkan kepemilikan materi atau lainnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor sosial ekonomi adalah kemampuan ekonomi suatu masyarakat yang tercermin dari kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang didalamnya akan terdapat kesejahteraan demi tercapainya kualitas hidup. Semakin baik kualitas hidup masyarakat, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraanya, dan semakin baik pula kondisi sosial ekonomi masyarakat tesebut.

Di dalam penelitian sosial, variabel status sosial ekonomi merupakan variabel yang banyak dipergunakan untuk menjelaskan berbagai hubungan dengan variabel lain. Sampai saat ini biasanya indikator yang dipergunakan terbatas pada pendapatan, jenis pekerjaan, dan pendidikan. Pengukuran untuk setiap indikator tersebut sering dilakukan dengan cara yang sederhana dan kurang memperhatikan kesalahan pengukuran yang kadang cukup besar. Tan (2011:4) menyatakan faktor sosial ekonomi meliputi lima indikator yaitu:

1. Pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan hal yang mempengaruhi pola berpikir para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perbedaan tingkat pendidikan akan menunjukkan perbedaan hasil yang diperoleh karyawan.
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.
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.

Menurut Mayer (Soekanto; 2007:45), ada beberapa indikator status sosial ekonomi yaitu:

1. Pekerjaan. Untuk menentukan status sosial ekonomi yang dilihat dari pekerjaan, maka jenis pekerjaan dapat diberi batasan sebagai berikut:
  - a. Pekerjaan yang berstatus tinggi,
  - b. Pekerjaan yang berstatus sedang
  - c. Pekerjaan yang berstatus rendah
2. Pendidikan. Berdasarkan isi program dan penyelenggaraannya, ada 3 macam pendidikan yaitu:
  - a. Pendidikan Formal merupakan pendidikan resmi di sekolah-sekolah,
  - b. Pendidikan Informal, merupakan pendidikan yang diperoleh melalui hasil pengalaman, baik yang diterima dalam keluarga maupun masyarakat. tidak doformulasikan.
  - c. Pendidikan Non Formal merupakan pendidikan yang dilakukan diluar sekolah, Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) indikator tingkat pendidikan terdiri dari : 1. Jenjang Pendidikan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, kemampuan yang akan dikembangkan, terdiri dari: a. Pendidikan Dasar; b. Pendidikan Menengah; c. Pendidikan Tinggi;; 2. Kesesuaian Jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut
3. Pendapatan. Biro Pusat Statistik (BPS) merinci pendapatan ada 3 yaitu: Pendapatan berupa uang yang sumbernya berasal dari: Gaji dan Upah yang diterima; Usaha Sendiri dan hasil investasi.
4. Jumlah Tanggungan Orang Tuayaitu berapa banyak anggota keluarga yang masih bersekolah dan membutuhkan biaya pendidikan, yaitu 1 orang, 2 orang, 3 orang, atau lebih dari 4 orang.
5. Pemilikan barang-barang yang berhargapun dapat digunakan untuk ukuran tersebut.

### Kinerja

Kinerja menunjukkan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Menurut Rivai dan Basri (2005, 15-16) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara (2004, 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Riani (2011 ; 135) indikator dari kinerja karyawan meliputi: 1) *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan; 2) *Quality of Work* (Kualitas Kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan; 3) *Job Knowledge* (Pengetahuan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; 4) *Creativeness* (Kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; 5) *Cooperate* (Kerjasama): kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi; 6) *Dependability* (Dapat Dipercaya): kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan; 7) *Initiative* (Inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; 8) *Personal Equality* (Kualitas Pribadi): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Sutrisno (2009, 152) menyatakan ada enam indikator dari kinerja yakni:

- a. Hasil Kerja
- b. Pengetahuan Pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan Mental
- e. Sikap
- f. Disiplin waktu dan absensi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2008; 27) meliputi:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Efektivitas yaitu apabila tujuan suatu kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab. Tanggung jawab merupakan sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.
3. Disiplin. Disiplin merupakan suatu tindakan taat kepada hukum atau aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.
4. Inisiatif. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**METODE PENELITIAN**

**Teknik Pengambilan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo yang berjumlah 200 orang (Juli 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Random Sampling*

**Metode dan Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui: Wawancara (Interview,) Dokumentasi, dan Angket.

**Operasionalisasi Variabel**

Tabel 5: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Tingkat Pendidikan	Suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya	Jenjang Pendidikan Kesesuaian Jurusan
Pendapatan	Suatu hasil yang diterima oleh seseorang dari berusaha atau bekerja	Gaji Upah Insentif Tunjangan
Jenis Pekerjaan	Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki	Kompetensi Pengalaman Kerja
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Pemanfaatan Waktu/Jangka Waktu Kehadiran/Disiplin Kerjasama

**Teknik Analisis Data**

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \dots\dots\dots 1$$

Dapat diaplikasikan ke dalam rumus:

$$KK = \beta_0 + \beta_1PK + \beta_2SI + \beta_3LK + e \dots\dots\dots 2$$

dimana: y = Kinerja Karyawan a = Konstanta  
b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi x<sub>1</sub> = Partisipasi Karyawan  
x<sub>2</sub> = Sistem Imbalan x<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja  
e = Kesalahan Estimasi

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji f)**

Tabel 6 : ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.846	3	362.949	44.291	.000 <sup>b</sup>
	Residual	516.259	63	8.195		
	Total	1605.104	66			

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Tabel 6 menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai Fhitung sebesar 44.291 > Ftabel 3,145, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga diambil keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo.

**Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 7 : Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.300	5.683		1.988	.051
Tingkat Pendidikan)	.734	.239	.332	3.074	.003
tx2 (Pendapatan)	.932	.266	.360	3.504	.001
tx3 (Jenis Pekerjaan)	.717	.263	.255	2.727	.008

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

1. Nilai uji thitung untuk variable. Tingkat Pendidikan sebesar 3,074 dan tingkat signifikan sebesar 0,003. sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo.
2. Nilai uji thitung untuk variabel Pendapatan sebesar 3,504 dan tingkat signifikan sebesar 0,001, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kabupaten Karo.
3. Nilai uji thitung untuk variabel Jenis Pekerjaan sebesar 2,727 dan tingkat signifikan sebesar 0,008, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya Jenis Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the E estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.663	2.863

Data pada Tabel 5.25 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824. Artinya Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan mempunyai korelasi sangat kuat (karena nilainya diantara 0,75 - 0,99) terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,678 berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan sebesar 67,80 % sedangkan 32,20 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti: pengalaman kerja, jumlah tanggungan, status kepemilikan, jenis tempat tinggal dan status dalam masyarakat.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $44.291 > F_{tabel} 3,145$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo.
2. Berdasarkan uji t diketahui Jenis Pekerjaan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824. Artinya Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan mempunyai korelasi sangat kuat (karena nilainya diantara 0,75 - 0,99) terhadap Kinerja Karyawan Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo.
4. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,678 berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan, Pendapatan dan Jenis Pekerjaan sebesar 67,80 % sedangkan 32,20 % dipengaruhi oleh faktor lain dari status sosial ekonomi yang tidak

termasuk dalam penelitian ini seperti: pengalaman kerja, jumlah tanggungan, status kepemilikan, jenis tempat tinggal dan status dalam masyarakat.

#### **Saran**

1. Sebaiknya Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo memberikan otoritas dan tanggung jawab kepada masing-masing bagian dengan harapan kerjasama dan inisiatif karyawan dapat ditingkatkan.
2. Untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, sebaiknya Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo menerapkan peraturan pemerintah mengenai penggajian. Hal ini karena karyawan menganggap gaji pokok yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan dasar dan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini hanya melihat pengaruh variabel tingkat pendidikan, pendapatan dan jenis pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Jika ada yang berkenan melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama, sebaiknya memasukkan variabel pengalaman kerja dan jumlah tanggungan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi
3. Sebaiknya Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo memberikan otoritas dan tanggung jawab kepada masing-masing bagian dengan harapan kerjasama dan inisiatif karyawan dapat ditingkatkan.
4. Untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, sebaiknya Koperasi CU Cinta Kasih Tigapanah Kab. Karo menerapkan peraturan pemerintah mengenai penggajian. Hal ini karena karyawan menganggap gaji pokok yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan dasar dan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Penelitian ini hanya melihat pengaruh variabel tingkat pendidikan, pendapatan dan jenis pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Jika ada yang berkenan melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama, sebaiknya memasukkan variabel pengalaman kerja dan jumlah tanggungan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulsyani. 2007. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapan*, Bumi Aksara, 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
- Febriyenti, 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Manunggal Jaya Kec. Murara Tembesi, Kabupaten Batang Hari. Tugas Akhir Program Magister*. Universitas Terbuka. <http://repository.ut.ac.id>
- Gumilar, R. Muhammad Akbar. 2018. *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomesia Nusantara Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Pasundan Bandung. Skripsi. ([http://repository.unpas.ac.id/38321/1/CD\\_wisuda.pdf](http://repository.unpas.ac.id/38321/1/CD_wisuda.pdf)) Diakses 15 Juni 2019
- Gunawan Wijaya. 2000. *Jual Beli*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jenkins G. D. Mitra, A. Gupta, N. & Shaw, J. D. 2013. *Are Financial Incentives Related to Performance? A Meta-Analytic Review of Empirical Research*. *Journal of Applied Psychology*, 88, 777-787.
- Lilik. 2007. *Human Capital Competencies*, Cetakan 1. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

- Mulyadi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Ghalia Indonesia, Bandung.
- Munaldus et.al. 2013. Credit Union Koperasi. How to Grow & Sustain. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE Yogyakarta.
- Riani. Asri Laksmi 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai Veithzal & Basri A.F.M. 2005. Performance Appraisal. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sajogyo. 2003. Golongan Miskin dan Partisipasi dalam Pembangunan Desa. Prisma No .3. Yogyakarta.
- Salim, Agus. 2006. Paradigma Penelitian Sosial. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Santrock. 2007. Status Sosial Ekonomi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soekanto Soerjono. 2007. Sosiologi, Suatu Pengantar. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sudarsono <https://jurnal.ugm.ac.id>article>view>
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sumardi, M. 2004. Status Ekonomi Sosial. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi V Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tan, M. 2011. Mengembangkan dan Menguji Perubahan Konseptual Tentang Relativitas. Grafindo. Jakarta.
- Trisnawati Katarina Ice. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau.  
<http://jurnal.untan.ac.id>download.pdf>
- UU SISDIKNAS No 20 Tahun 2003
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.
- Yasin Muhammad & Joko Priyono. 2016. Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di Sidoarjo (Studi kasus di Kecamatan Krian). Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol. 1, No. 1. hal. 95-120, Maret 2016. <http://digilib.unimed.ac.id/publik/UNIMED-Undergraduate-22748> diakses Rabu, 12 Juni 2019., <http://eprints.umum.ac.id/37053/3/jiptummpp-gdl-fitriaherm-50780-3-babii.pdf>) diakses Sabtu, 6 Juli 2019