

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PERTANIAN LANGGENG MULYO KABUPATEN KEDIRI

Endro Puji Astoko¹, M. Zulfa 'Ulumuddin Alwy², Erlin Widya Fatmawati³

^{1,2,3}Universitas Islam Kediri

Email: zulfaua09@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan prasyarat penting bagi keberlanjutan koperasi pertanian karena berkaitan dengan mutu layanan, ketepatan proses operasional, dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pertanian Langgeng Mulyo Kabupaten Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei terhadap 33 karyawan yang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Dokumen penelitian yang tersedia mencakup instrumen 12 butir untuk empat variabel independen serta keluaran statistik akhir penelitian yang memuat model regresi kinerja karyawan. Audit kualitas instrumen menunjukkan 10 dari 12 butir memenuhi kriteria validitas, reliabilitas keseluruhan instrumen tergolong sangat baik (Cronbach's alpha = 0,879), tetapi dimensi disiplin kerja masih menunjukkan konsistensi internal yang belum memadai. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan ($F = 0,395$; $Sig. = 0,811$). Nilai R^2 sebesar 0,053 dan Adjusted R^2 sebesar -0,082 menunjukkan bahwa model hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa model berbasis empat faktor individual belum memadai untuk menangkap determinan utama kinerja karyawan pada koperasi yang diteliti.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Koperasi Pertanian; Kompetensi; Motivasi; Disiplin Kerja; Komitmen Organisasi.

Abstract

Employee performance is a key prerequisite for the sustainability of agricultural cooperatives because it affects service quality, operational accuracy, and organizational goal attainment. This study examines the effects of competence, motivation, work discipline, and organizational commitment on employee performance at the Langgeng Mulyo Agricultural Cooperative, Kediri Regency. A quantitative survey design was employed involving 33 employees selected through saturated sampling. The available research documents consist of a 12-item instrument for the four independent variables and the final statistical outputs used in the employee-performance regression model. Instrument audit results indicate that 10 of 12 items met the validity criterion, the overall instrument showed very good reliability (Cronbach's alpha = 0.879), yet the work-discipline dimension still displayed insufficient internal consistency. Multiple linear regression shows that competence, motivation, work discipline, and organizational commitment did not significantly affect employee performance, either partially or simultaneously ($F = 0.395$; $Sig. = 0.811$). The R^2 value of 0.053 and Adjusted R^2 of -0.082 indicate that the model explains only a very small share of performance variance. These findings suggest that a four-factor individual model is not yet adequate to capture the main determinants of employee performance in the cooperative under study.

Keywords: Employee Performance; Agricultural Cooperative; Competence; Motivation; Work Discipline; Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Perkembangan agribisnis yang semakin terintegrasi dengan pasar, teknologi, dan standar mutu mendorong koperasi pertanian untuk meningkatkan kapasitas layanan serta akuntabilitas pengelolaan. Di banyak daerah, koperasi tidak lagi hanya berfungsi sebagai lembaga simpan-pinjam atau penyedia input, melainkan menjadi simpul koordinasi ekonomi anggota yang berhadapan dengan risiko fluktuasi harga, tuntutan ketertelusuran produk, dan persaingan dengan pelaku usaha non-koperasi.

Dalam kerangka tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi determinan penting. Koperasi membutuhkan karyawan yang tidak sekadar memahami prosedur administratif, tetapi juga mampu menjalankan pelayanan anggota secara responsif, menjaga keandalan pencatatan, serta mematuhi SOP operasional. Dengan demikian, pembahasan mengenai kinerja karyawan pada koperasi pertanian perlu ditempatkan pada perspektif organisasi layanan (*service organization*) yang menuntut konsistensi proses dan kualitas interaksi dengan anggota.

Koperasi pertanian merupakan institusi ekonomi anggota yang berperan sebagai penguat posisi tawar petani, penyedia input dan layanan usaha tani, sekaligus kanal pemasaran hasil pertanian. Dalam konteks persaingan usaha dan tuntutan layanan yang semakin cepat, koperasi dituntut memiliki tata kelola operasional yang profesional agar tujuan kesejahteraan anggota dapat tercapai (Republik Indonesia, 1992).

Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi determinan penting. Koperasi memerlukan karyawan yang tidak sekadar memahami prosedur administratif, tetapi juga mampu menjalankan pelayanan anggota secara responsif, menjaga keandalan pencatatan, dan mematuhi standar operasional. Karena itu, pembahasan mengenai kinerja karyawan pada koperasi pertanian perlu ditempatkan dalam perspektif organisasi layanan yang menuntut konsistensi proses dan kualitas interaksi dengan anggota.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator kunci efektivitas pengelolaan koperasi karena karyawan berada di garda depan pelaksanaan proses bisnis, mulai dari pelayanan anggota, administrasi, hingga dukungan operasional. Secara konseptual, kinerja dipahami sebagai capaian hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang terkait dengan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab dan standar organisasi (Mangkunegara, 2000).

Berbagai studi menunjukkan bahwa faktor individual dapat berkontribusi pada kinerja, seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Kompetensi dipandang sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang relevan dengan tuntutan jabatan; praktik pemodelan kompetensi yang baik membantu organisasi menjelaskan perilaku efektif dan membangun sistem pengembangan SDM yang konsisten (Campion et al., 2011). Motivasi berkaitan dengan proses psikologis yang mengarahkan energi dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan; pendekatan *self-determination* menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar agar motivasi berkualitas dapat muncul (Deci & Ryan, 2000). Disiplin kerja merefleksikan kepatuhan terhadap aturan dan standar perilaku yang disepakati organisasi (Hasibuan, 2017). Sementara itu, komitmen organisasi menggambarkan keterikatan karyawan pada organisasi, baik secara afektif, normatif, maupun kalkulatif, yang secara teori berkaitan dengan perilaku kerja dan keluaran organisasi (Meyer et al., 2002; Meyer & Allen, 1991)

Selain itu, literatur perilaku organisasi menunjukkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan berkelindan dengan kepuasan kerja, persepsi keadilan, serta desain pekerjaan.

Meta analisis pada berbagai konteks organisasi menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, meskipun kekuatan hubungan dapat berbeda antar jenis pekerjaan dan sistem pengukuran (Judge et al., 2001). Temuan ini penting sebagai pengingat bahwa variabel individual yang diteliti dalam studi ini kemungkinan berinteraksi dengan faktor lain di luar model, sehingga pengujian empiris pada konteks koperasi menjadi relevan.

Namun, temuan empiris terkait pengaruh faktor-faktor tersebut tidak selalu konsisten. Sejumlah penelitian pada konteks organisasi di Indonesia melaporkan pengaruh positif antara kompetensi dan atau motivasi terhadap kinerja (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Elizar & Tanjung, 2018; Pertiwi & Novi Yanti, 2024), tetapi penelitian lain menunjukkan bahwa sebagian faktor individual dapat tidak signifikan atau dipengaruhi variabel lain, seperti sistem kerja, kepuasan, maupun konteks organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019; Supiyanto, 2015). Pada koperasi, faktor tata kelola, mekanisme pengawasan, serta dinamika keanggotaan dapat menjadi konteks yang membedakan pengaruh variabel individual terhadap kinerja (Ardini & Fadli, 2019).

Berdasarkan argumentasi teoritis, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kompetensi (H1), motivasi kerja (H2), disiplin kerja (H3), dan komitmen organisasi (H4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga diprediksi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (H5). Perumusan hipotesis ini sekaligus menjadi landasan untuk menilai apakah karakter koperasi pertanian menghasilkan pola hubungan yang serupa dengan organisasi lain, atau justru menunjukkan kekhasan yang membutuhkan penjelasan lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pertanian Langgeng Mulyo Kabupaten Kediri. Kontribusi penelitian diletakkan pada pengujian empat determinan individual secara simultan pada konteks koperasi pertanian serta pada penyediaan bukti bahwa model berbasis faktor individual belum tentu memadai untuk menjelaskan variasi kinerja pada organisasi koperasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei eksplanatori. Lokasi penelitian berada pada Koperasi Pertanian Langgeng Mulyo Kabupaten Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2013).

Dokumen penelitian yang tersedia untuk artikel ini mencakup dua jenis data. Pertama, dokumen instrumen kuesioner yang memuat 12 butir pernyataan untuk empat variabel independen, yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Kedua, dokumen keluaran statistik akhir penelitian yang memuat hasil pengujian asumsi klasik dan regresi linear berganda pada model kinerja karyawan. Dengan demikian, audit validitas dan reliabilitas pada artikel ini difokuskan pada butir-butir variabel independen yang terdokumentasi, sedangkan hasil regresi dilaporkan sesuai keluaran statistik penelitian yang tersedia. Posisi ini dinyatakan secara eksplisit agar pembacaan hasil tetap transparan.

Variabel dependen dalam model adalah kinerja karyawan (Y). Variabel independen terdiri

atas kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan komitmen organisasi (X4). Kinerja karyawan diukur sebagai persepsi atas capaian hasil kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2000). Kompetensi dioperasionalkan sebagai kesesuaian pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja dengan tuntutan pekerjaan; pengukuran berbasis kompetensi pada praktiknya menekankan perilaku efektif yang dapat diamati (Campion et al., 2011).

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan intensitas, arah, dan persistensi perilaku kerja. Untuk menjaga ketepatan konseptual, pembahasan motivasi dalam studi ini mempertimbangkan kualitas motivasi, misalnya motivasi yang lebih otonom dan intrinsik dibanding motivasi yang terkendali, sebagaimana ditekankan dalam *self-determination theory* (Deci & Ryan, 2000). Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi menjalankan standar operasional (Hasibuan, 2017).

Komitmen organisasi diukur berdasarkan dimensi afektif, normatif, dan berkelanjutan (*continuance*), yang masing-masing merefleksikan keterikatan emosional, rasa kewajiban moral, serta pertimbangan biaya-manfaat untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Skor setiap variabel dihitung dengan menjumlahkan/merata-ratakan skor indikator, kemudian digunakan sebagai input dalam model regresi.

Kualitas butir instrumen dievaluasi menggunakan *corrected item-total correlation* dengan batas minimum 0,30 untuk validitas item dan Cronbach's alpha untuk reliabilitas konstruk. Interpretasi reliabilitas mengikuti kaidah umum bahwa $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan nilai di bawah batas tersebut menunjukkan bahwa konsistensi internal masih perlu diperkuat. Audit instrumen dilakukan untuk menilai mutu pengukuran pada butir-butir yang terdokumentasi sebelum hasil regresi diinterpretasikan.

Teknik analisis utama menggunakan regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) serta evaluasi (*skewness dan kurtosis*), uji heteroskedastisitas (*Glejser dan scatterplot*), serta uji multikolinearitas (*tolerance dan variance inflation factor/VIF*). Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi (R^2), dan Adjusted R^2 (Ghozali, 2018).

Persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = kinerja karyawan; β_0 = konstanta; β_1 – β_4 = koefisien regresi; X_1 = kompetensi; X_2 = motivasi kerja; X_3 = disiplin kerja; X_4 = komitmen organisasi; ε = error term.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama analisis difokuskan pada audit kualitas instrumen yang terdokumentasi. Langkah ini penting karena mutu pengukuran menentukan seberapa tepat variabel independen direpresentasikan sebelum hasil regresi diinterpretasikan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Corrected item-total correlation	Status validitas	Cronbach's alpha	Status reliabilitas
Kompetensi	Q2=0,374; Q3=0,655; Q4=0,621	Seluruh item valid	0,721	Reliabel
Motivasi	Q7=0,653; Q8=0,653	Seluruh item valid	0,786	Reliabel
Disiplin kerja	Q5=0,505; Q6=0,130; Q11=0,563	Q6 belum valid	0,567	Belum Memadai
Komitmen organisasi	Q1=0,584; Q9=0,534; Q10=0,611; Q12=0,276	Q12 belum valid	0,710	Reliabel
Instrumen keseluruhan	10 dari 12 item di atas batas 0,30	Mayoritas valid	0,879	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa dua butir, yaitu Q6 pada dimensi disiplin kerja dan Q12 pada dimensi komitmen organisasi, belum memenuhi batas validitas item. Pada level konstruk, kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi menunjukkan reliabilitas yang memadai, sedangkan disiplin kerja masih memiliki konsistensi internal yang rendah ($\alpha = 0,567$). Secara keseluruhan, instrumen memperlihatkan konsistensi internal yang baik, tetapi kualitas pengukuran antar dimensi belum sepenuhnya seragam. Temuan ini penting karena kelemahan pada sebagian butir dapat ikut melemahkan kemampuan model dalam menangkap hubungan antar variabel.

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini mencakup tiga aspek utama, yaitu normalitas residual, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Normalitas residual diperlukan agar prosedur inferensial (uji t dan uji F) bekerja secara optimal pada taraf signifikansi yang ditetapkan, sedangkan heteroskedastisitas berkaitan dengan kesamaan varians residual antar pengamatan. Jika varians residual tidak konstan, koefisien regresi memang masih dapat terbentuk, namun estimasi kesalahannya menjadi tidak efisien sehingga interpretasi uji signifikansi rentan menyimpang (Ghozali, 2018). Multikolinearitas, di sisi lain, berkaitan dengan keterkaitan yang terlalu tinggi antarsesama variabel independen yang dapat menyebabkan koefisien menjadi tidak stabil dan sulit ditafsirkan secara substantif.

Tabel 2
Hasil Uji Asumsi Klasik

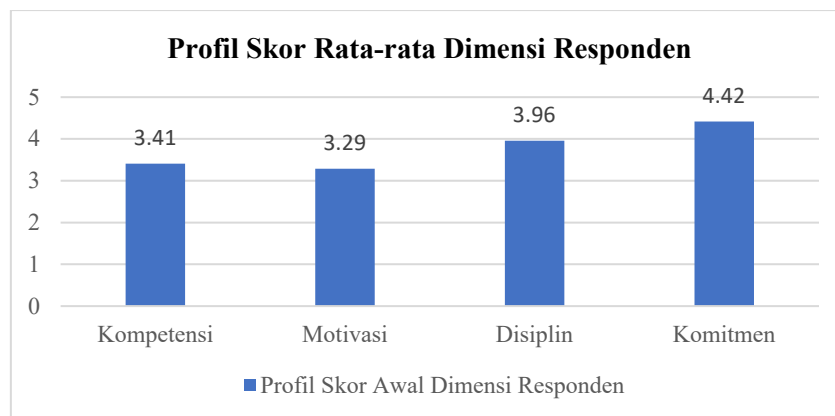
Uji	Indikator/Kriteria	Hasil	Keputusan
Normalitas	<i>Asymp. Sig.</i> (2-tailed) > 0,05; rasio <i>skewness</i> & <i>kurtosis</i> berada pada -2 s.d. +2	<i>Asymp. Sig.</i> =0,896; <i>skewness</i> =-0,08068; <i>kurtosis</i> =-0,64411	Normal
Heteroskedastisitas	<i>Sig. Glejser</i> > 0,05; sebaran <i>scatterplot</i> acak	Kompetensi=0,974; Motivasi=0,522; Disiplin=0,857;	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji	Indikator/Kriteria	Hasil	Keputusan
		Komitmen=0,901	
Multikolinearitas	<i>Tolerance</i> > 0,10 dan VIF < 10	Seluruh variabel memenuhi kriteria	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh asumsi klasik terpenuhi sehingga model regresi layak untuk diinterpretasikan. Normalitas data ditunjukkan oleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,896 (lebih besar dari 0,05) serta nilai *skewness* dan *kurtosis* yang berada dalam rentang toleransi. Uji *Glejser* juga menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk seluruh variabel, dan pola sebaran scatterplot tidak membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan homoskedastisitas. Selain itu, uji multikolinearitas menyatakan seluruh variabel memenuhi kriteria *tolerance* dan VIF.

Sebagai pelengkap deskriptif, profil awal skor dimensi responden menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori sangat kuat, disiplin kerja dan kompetensi berada pada kategori kuat, sedangkan motivasi berada pada kategori cukup. Profil ini bermanfaat untuk memahami kecenderungan persepsi responden, meskipun tidak dapat langsung disamakan dengan kekuatan pengaruh statistik pada model regresi.



Gambar 1
 Profil rata-rata dimensi responden

Sumber: Data Primer diolah, (2026)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua tahap inferensial, yaitu uji t untuk melihat signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk membaca seberapa besar proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kompetensi, motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi. Untuk menjaga keterbacaan hasil, ringkasan persamaan regresi, nilai R^2 , serta hasil uji t dan uji F disajikan secara terstruktur pada table berikut.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Komponen	Nilai	Kriteria	Interpretasi
Persamaan	Y = 20,984 X ₁ = - 0,165 X ₂ = + 0,228 X ₃ = + 0,489 X ₄ = - 0,268	-	Koefisien X ₁ dan X ₄ negatif; X ₂ dan X ₃ positif
R ²	0,053	Semakin besar semakin baik	Model menjelaskan 5,3% variasi kinerja
Uji F	F = 0,395; Sig. = 0,811	Sig. < 0,05	Secara simultan tidak signifikan
Uji t	Seluruh Sig. > 0,05	Sig. < 0,05	Secara parsial tidak signifikan

Sumber: Data Primer diolah, (2026)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini tercermin pada nilai uji F sebesar 0,395 dengan signifikansi 0,811, serta seluruh nilai signifikansi uji t yang berada di atas 0,05.

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,053 menunjukkan bahwa model hanya menjelaskan 5,3% variasi kinerja karyawan. Karena itu, hasil penelitian ini lebih tepat ditafsirkan sebagai indikasi bahwa model penelitian belum memadai untuk menjelaskan kinerja karyawan pada koperasi yang diteliti. Dengan kata lain, temuan ini tidak cukup kuat untuk menyatakan bahwa faktor individual tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa kombinasi empat variabel yang digunakan belum mampu menangkap determinan utama kinerja.

Arah koefisien regresi pada Tabel 3 juga perlu dibaca secara hati-hati. Koefisien kompetensi (X₁) dan komitmen organisasi (X₄) bernilai negatif, sedangkan motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) bernilai positif. Namun, karena seluruh koefisien tersebut tidak signifikan, arah hubungan tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk penafsiran kausal yang kuat. Penjelasan substantif terhadap arah koefisien hanya dapat diposisikan sebagai kemungkinan awal yang membutuhkan pengujian lanjutan.

Selain faktor kontekstual, evaluasi instrumen juga menunjukkan bahwa kekuatan pengukuran antar dimensi belum sepenuhnya seragam. Item Q6 dan Q12 tidak mencapai batas validitas, dan reliabilitas dimensi disiplin kerja masih berada di bawah kriteria ideal. Kondisi ini berpotensi melemahkan ketepatan pengukuran konstruk dan dapat ikut berkontribusi pada rendahnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja. Meski demikian, temuan ini tetap relevan untuk didiskusikan dalam konteks literatur.

Selain faktor pengukuran, ukuran sampel yang relatif kecil (33 responden) juga membatasi daya uji statistik model regresi. Dengan jumlah prediktor empat variabel, peluang untuk mendeteksi pengaruh yang lemah menjadi lebih kecil. Konsekuensinya, hasil yang tidak signifikan dapat merefleksikan keterbatasan model dan keterbatasan daya uji, bukan semata-mata ketiadaan hubungan substantif.

Temuan ini tetap relevan bila dibaca bersama literatur terdahulu. Sejumlah studi melaporkan bahwa faktor individual dapat melemah ketika konteks organisasi didominasi oleh variabel sistem kerja dan tata kelola, seperti mekanisme pengawasan, pembagian kerja, prosedur operasional, serta kejelasan target (Rosmaini & Tanjung, 2019; Supiyanto,

2015). Dalam lingkungan koperasi, karakter keanggotaan dan orientasi pelayanan anggota dapat membentuk praktik kerja yang khas, sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh desain pekerjaan, alur layanan, dan sistem akuntabilitas internal (Ardini & Fadli, 2019; Fadli & Hasanudin, 2020).

Perbandingan dengan studi lain memperlihatkan bahwa signifikansi pengaruh variabel individual sangat dipengaruhi konteks organisasi. Sebagai contoh, penelitian pada perusahaan layanan transportasi melaporkan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja ketika organisasi menerapkan standar operasional yang ketat dan mekanisme evaluasi yang rutin (Harahap & Tirtayasa, 2020). Di koperasi, variasi mekanisme kerja dan orientasi pelayanan anggota dapat menciptakan kondisi berbeda: karyawan menghadapi tuntutan layanan yang fluktuatif, sementara sistem penilaian kinerja kadang belum terformalisasi, sehingga hubungan variabel individual–kinerja menjadi kurang kuat secara statistik.

Dari sisi kompetensi, tidak signifikannya pengaruh dapat terjadi ketika variasi kompetensi antar karyawan relatif homogen atau ketika organisasi belum mengaitkan kompetensi dengan penugasan, pembinaan, dan evaluasi kinerja secara konsisten. Literatur pemodelan kompetensi menegaskan bahwa kompetensi berdampak pada kinerja jika diterjemahkan menjadi standar perilaku kerja, diintegrasikan dengan pelatihan, serta dipakai sebagai dasar penilaian (Campion et al., 2011). Hal ini dapat menjelaskan mengapa peningkatan kompetensi tidak otomatis tercermin pada keluaran kerja apabila sistem manajemen kinerja belum berjalan kuat.

Pada aspek motivasi, teori *self-determination* menekankan bahwa motivasi yang berkelanjutan muncul ketika kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi (Deci & Ryan, 2000). Apabila lingkungan kerja koperasi belum menyediakan dukungan tersebut, misalnya melalui umpan balik, peluang pengembangan, dan pengakuan, maka motivasi yang dirasakan karyawan dapat kurang terkonversi menjadi kinerja. Ini dapat menjelaskan hasil yang berbeda dengan penelitian yang menemukan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pada organisasi lain (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Bay et al., 2023; Suwanto, 2020).

Disiplin kerja yang tidak signifikan juga dapat mengindikasikan bahwa kepatuhan administratif (misalnya hadir tepat waktu) belum cukup menggambarkan produktivitas substantif. Sejumlah studi menemukan disiplin dapat berpengaruh ketika organisasi menerapkan mekanisme kontrol dan konsekuensi yang jelas, serta mengaitkannya dengan standar kerja terukur (Afrilia, 2023; Antika et al., 2021; Marayasa & Faradila, 2019). Jika aturan dipahami sebagai formalitas tanpa penguatan sistem, efeknya terhadap kinerja cenderung melemah.

Komitmen organisasi juga tidak signifikan, meskipun secara teoretis komitmen berhubungan dengan keterlibatan dan perilaku kerja. Meta analisis menunjukkan bahwa komitmen memiliki korelasi dengan sejumlah keluaran kerja, namun kekuatan hubungan dapat bervariasi tergantung karakter pekerjaan, sistem penghargaan, dan konteks organisasi (Lani et al., 2023; Meyer et al., 2002). Dalam koperasi, keterikatan karyawan dapat lebih dipengaruhi oleh norma dan relasi sosial, sementara kinerja tetap ditentukan oleh proses dan sumber daya organisasi.

Perlu juga dicermati bahwa komitmen dalam koperasi dapat memiliki karakter yang berbeda dari organisasi profit murni. Dalam beberapa kasus, keterikatan karyawan pada koperasi terbentuk melalui relasi sosial, kedekatan dengan anggota, atau norma

komunitas; keterikatan ini tidak selalu termanifestasi dalam indikator kinerja yang diukur secara kuantitatif. Di sisi lain, meta-analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif cenderung memiliki hubungan paling konsisten dengan keluaran perilaku, sedangkan komitmen normatif dan *continuance* sering kali lebih lemah atau tidak stabil (Meyer et al., 2002). Oleh karena itu, ketidak signifikanan dapat mengindikasikan perlunya pengukuran komitmen yang lebih spesifik terhadap konteks koperasi, atau pemisahan analisis per-dimensi komitmen.

Secara praktis, temuan ini menyiratkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan koperasi perlu diarahkan pada penguatan faktor sistemik, seperti perumusan indikator kinerja yang jelas, standardisasi SOP layanan anggota, penguatan supervisi, serta integrasi pelatihan dengan kebutuhan proses kerja. Fokus pada tata kelola kerja yang lebih terstruktur diharapkan dapat memperbesar peluang variabel individual berkontribusi pada kinerja (Rizki & Tahwin, 2024).

Langkah implementatif yang dapat dipertimbangkan antara lain: (1) menyusun *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan dengan layanan koperasi (misalnya kecepatan pelayanan, ketepatan pencatatan transaksi, dan respons terhadap keluhan anggota); (2) memperkuat SOP serta audit internal agar disiplin tidak hanya administratif tetapi terkait langsung dengan mutu layanan; (3) mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan kompetensi dengan peta kebutuhan proses kerja, sehingga kompetensi memiliki kanal penerapan yang jelas; serta (4) membangun iklim kerja yang mendukung motivasi otonom melalui umpan balik, pengakuan, dan peluang berkontribusi, agar energi kerja lebih mudah terkonversi menjadi kinerja (Deci & Ryan, 2000).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pertanian Langgeng Mulyo Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Seluruh hipotesis penelitian tidak didukung oleh data. Nilai R^2 sebesar 0,053 dan Adjusted R^2 sebesar -0,082 menunjukkan bahwa model hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan.

Audit kualitas instrumen menunjukkan bahwa 10 dari 12 item memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas keseluruhan instrumen tergolong sangat baik ($\alpha = 0,879$). Meskipun demikian, item Q6 dan Q12 masih bermasalah, dan reliabilitas dimensi disiplin kerja belum memadai. Karena hasil regresi yang tersedia belum merepresentasikan estimasi ulang setelah penyaringan item, temuan regresi harus dibaca secara hati-hati.

Secara metodologis, hasil penelitian lebih tepat dipahami sebagai indikasi bahwa model berbasis empat faktor individual belum memadai untuk menjelaskan kinerja karyawan pada konteks koperasi yang diteliti. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar, mendokumentasikan instrumen variabel dependen secara penuh, melakukan estimasi kembali model setelah audit item, serta menambahkan variabel yang lebih dekat dengan karakter organisasi koperasi, seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, budaya kerja, kejelasan peran, desain pekerjaan, dan tata kelola operasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pengurus dan karyawan Koperasi Pertanian Langgeng Mulyo Kabupaten Kediri atas dukungan dan kesediaannya berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*. <https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.12>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonika, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Ardini, R., & Fadli, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 35–50. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.1.35-50>
- Bay, H. E., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 565–578. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10440>
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices In Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225–262. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur’ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6790>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Lani, A. J. M. M., Timuneno, T., Neno, M. M., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Vol 4 No 4*, 793–803. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i4.11106>
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(1), 110–122. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i1.3508>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Pertiwi, E. G., & Novi Yanti. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, *2*(1), 94–105. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1029>
- Republik Indonesia. (1992). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/46650/uu-no-25-tahun-1992>
- Rizki, M. N. N., & Tahwin, M. T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(6), 1710–1721. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13235>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). CV. Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, *11*(2), 118. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(2), 156.