

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yosep Silverster Sanga¹
Soleman D. Nub Uf²
Struce Andriani³

ABSTRACT

This research was conducted at the Kelubagolit Teacher Credit Cooperative. The problem in this study is, How is the work motivation and performance of the Kelubagolit Guru Credit Cooperative employees?, Does work motivation have a positive and significant effect on the performance of the Kelubagolit Teacher Credit Cooperative employees?, and a major influence on work motivation. Performance Employees of the Kelubagolit Guru Credit Cooperative? This research is an explanatory research that will help provide an explanation of the causal relationship between the dependent variable and the independent variable based on two types of data, namely secondary data and primary data. Data was collected by using questionnaires, interviews, documentation studies and observations.

The purpose of this study is to find out how the influence of motivation on employee performance on the employees of the teacher credit cooperative kelubagolit, to analyze the data used descriptive statistical analysis techniques, simple linear regression test and hypothesis testing.

The results of the study show that the work motivation felt by the employees of the Kelubagolit Guru Credit Cooperative, which consists of 5 indicators, namely Physiological Needs, Security Needs, Social Needs, and Self-Actualization Needs which have a positive influence on Employee Performance of the Kelubagolit Guru Credit Cooperative which is proven by the value of $t_{count} > t_{table}$ which is $7.778 > 1.673$ which means that there is a positive and significant influence between work motivation on the performance of the Kelubagolit Guru Credit Cooperative employees and the dependent variable of employee performance (Y) can be explained by the independent variable work motivation of 51.9%, while the rest 48.1% is a contribution from other variables not discussed in this study.

Thus, the Kelubaolit Teacher Credit Cooperative needs to maintain employee performance by providing work motivation that will continue to be better. So that the goals of the Cooperative will be achieved to the maximum.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini banyak terjadinya persaingan-persaingan pada perusahaan baik itu pemerintahan maupun swasta dalam bidang ekonomi yang semakin meningkat, untuk itu dibutuhkan hal-hal yang dapat mempengaruhi terjadinya persaingan antara perusahaan-perusahaan atau instansi, yang tidak lain salah satunya adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam menunjang segala bentuk kegiatan yang terjadi diperusahan saat ini.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja SDM berusaha untuk

¹Alumni IABI FISIP Tahun 2022

¹ ³Dosen IABI FISIP Undana

meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2005 : 11), kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya bergerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayahnya untuk mencapai kepuasan.

Koperasi merupakan suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam perannya koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik secara produsen maupun konsumen.

Berdasarkan undang-undang (UU) Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan

Tidak heran apabila koperasi dianggap sebagai salah satu badan usaha prorakyat sebagai prinsip dasar pada UU No. 17 Tahun 2012. Dalam menjalankan usaha, koperasi memiliki susunan pengurus inilah yang akan menjalankan koperasi untuk kesejahteraan para anggota. Perkembangan koperasi di Propvinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) hingga kini cukup pesat sesuai dengan data yang dimiliki dinas koperasi, di NTT sebanyak 3.834 koperasi aktif. Sedangkan yang tidak aktif menjalankan kegiatan sebanyak 357 koperasi.

Koperasi Kredit Guru Kelubagolit sejak berdiri pada November 1995 yang kini memasuki usia 25 tahun ini tetap berkomitmen untuk menjadi tulang punggung perekonomian warga Adonara pada khususnya dan Flores Timur pada umumnya. Saat

ini persaingan koperasi semakin kompetitif terlebih khusus ditengah pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia terkhususnya Nusa Tenggara Timur. Banyak koperasi yang bergerak diusaha simpan pinjam (konsumtif), maka saat pandemic seperti saat ini dampaknya adalah pada aspek pengembalian uang pinjaman. Pandemi ini juga berdampak langsung pada koperasi kredit Guru Kelubagolit diantaranya, minimnya pendapatan anggota disebabkan akses pendapatan menghambat setoran anggota, penyetoran angsuran lewat dari pada tanggal jatuh tempoh, penyetoran angsuran terkadang kurang dari bunga seharusnya, dan banyaknya anggota yang tidak mengembalikan pokok pinjaman (bunga saja yang masuk).

Selama 3 tahun terakhir dari tahun 2018-2020 koperasi Guru Kelubagolit belum mencapai target untuk memenuhi jumlah anggota koperasi. Pada tahun 2018 sebesar 94,92%, 2019 sebesar 79,21%, dan 2020 sebesar 84,31%.informasi tersebut menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan untuk menarik masyarakat bergabung menjadi anggota koperasi Guru Kelubagolit.

Proses pencapain target sahamnya anggota koperasi belum konsisten, dilihat dari pencapai setiap tahunnya yakni pada tahun 2018 sebesar 88.16%, pada tahun 2019 sebesar 100%. Dan tahun 2020 yakni 94.52%. Dari informasi ini menunjukkan kurangan motivasi yang terarah dari pimpinan kepada semua karyawan sehingga dapat bekerja sesuai target dan tetap mempertahankan pencapaian kinerja mereka

Target jumlah asset yang ditetapkan dari tahun 2018-2020 semakin meningkat, akan tetapi dalam proses teralisasinya belum mencapai target semua,baik dari tahun 2018-2020. Pada tahun tahun 2018 sebesar 97,66%, tahun 2019 sebesar 96,65%, dan tahun 2020 sebesar 97,25. Dengan informasi ini diharapkan motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk proses pencapain hasil kerja yang memuaskan bagi koperasi Guru Kelubagolit ini sendiri.

Dengan demikian tujuan penelitian; (1) Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. (2) Untuk menganalisis dan

menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rival dan Basri, 2005:14).

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Melihat dari pendapat beberapa ahli diatas maka disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang maupun sekelompok orang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (attitudel) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertujuh untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi sebagai upayah yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manejer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan degan kebutuhan organisasi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan” Hasibuan (2010 : 95) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan

bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya ”. Kadarisman (2012 : 278).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semua hal yang menumbulkan dorongan atau di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan kinerja (performance) adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan memotivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan kajian diatas bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan harus dimaksimalkan secara baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena dimana sumber daya manusia merupakan faktor penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah

tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja sangat berpengaruh dalam menentukan tujuan organisasi. Semakin sering dan rutinya memberikan motivasi akan meningkatkan kualitas kinerja karena karyawan merasa ada kemauan dan peningkatan semangat dan kegahiraan dalam bekerja.

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga kepada masyarakat baik itu individu maupun kelompok tempat bekerja. Motivasi kerja dapat diukur dari beberapa indikator menurut Maslow (2010:81) yaitu mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan penghargaan, sampai pada kebutuhan paling tinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri.

Berdasarkan kajian teori dan dukungan dari berbagai literatur yang memiliki keterkaitan maka dapat dikemukakan suatu kerangka berpikir serta dapat dimengerti bahwa motivasi kerja sangat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka berpikir dibangun dan dibentuk merupakan model usulan yang akan diuji konsistensinya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Penelitian ini berlokasi pada Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. beralamat di Jl. Trans Waiwerang- Sagu, Nisakarang Kec. Kelubagolit–Adonara–Flores Timur–NTT. Objek dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah: Kinerja karyawan (Indikator : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu), dan Motivasi Kerja (Indikator : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan social, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket), wawancara, observasi, dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Regresi Linear Sederhana, Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reabilitas), Uji Hipotesis (Uji t dan Uji Determinasi).

HASIL

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,022	4,033		2,485	,016
MOTIVASI KERJA (X)	,523	,067	,721	7,778	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: SPSS Versi 16 (Diolah, 2021)

Persamaan regresi dari hasil analisis regresi linear sederhana adalah :

$Y = 10,022 + (.523 X)$ Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai a (Konstanta) sebesar 10,022 mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja bernilai = 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan pada Koperasi kredit Guru Kelubagolit sebesar 10,022.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,523 artinya jika Motivasi Kerja naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,523. Karena nilai koefisien regresi bernilai Positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,022	4,033		2,485	,016
MOTIVASI KERJA (X)	,523	,067	,721	7,778	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : SPSS Versi16 (Diolah 2021)

Penetapan nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 56 (db= N-2 Untuk N=58) yaitu 1.673. Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan SPSS16 yaitu sebesar 7,778. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel diatas, variabel X, Motivasi diperoleh thitung sebesar 7,778 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan ttabel nilainya sebesar 1.673 (df=58-2=56). Karena nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpa 0,05 ($p > \alpha$) dan thitung yang lebih besar dari ttabel ($7,778 > 1.673$). Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.511	2.79652

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber : SPSS Versi16 (Diolah,2021)

Besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,519 Hal ini berarti keragaman variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 51,9%, atau dengan lain kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dengan kesalahan baku atau Standart Error of Estimate, $Se = 2.79652$

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif motivasi kerja Koperasi Kredit Guru Kelubagolit berada pada kategori sangat tinggi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit berada

pada kategori sangat tinggi dengan indikator Kuantitas, kaulitas dan ketepatan waktu.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Kredit Guru Kelubagolit.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 519% karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R.B., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kurir Di Pt. Pos Indonesia (Persero).
- Dharma, A., 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali
- Hasibuan, A., 2013. Hubungan kedisiplinan siswa dengan motivasi belajar matematika di kelas XI SMA Negeri 3 Padangsidimpuan (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidium).
- Krisna, A. A. A. N., Bagai, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M., 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan gaji terhadap Kinerja Pegawai Pramuka Bakti. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. remaja Rosdakarya
- Sindi, Lestari, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)
- Tefa, Kanisius, 2008. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba usaha Talenta Kupang
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Eva Dan Cva. *Jurnal Manajemen Maranatha*
- Bokti, Nor Liyani Mohs; Talib, Mansor Abu, 2010. Tekanan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja tentara laut armada tentara laut diraja Malaysia, *Jurnal Kemanusiaan*, , 8.1.
- Kiki, Cahaya Setiawan, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Operasi PT. Pusri Palembang.