azPENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI DAYA SEJAHTERA MANDIRI JAKARTA SELATAN

Author

Sittah Nurlaila Purnamasari
Universitas Indraprasta PGRI

Heri Nurranto

Dr. Siska Maya

Abstract

The objective of this study is to determine the extent of the influence of work motivation on employee performance. A quantitative research method was employed, utilizing questionnaires for data collection. A saturated sampling technique was used, given the population size of 30. Hypothesis testing results showed that t-calculated > t-table (5.849 > 2.048), indicating a significant influence of work motivation on employee performance at Koperasi Daya Sejahtera Mandiri. The magnitude of this influence is represented by the regression equation Y = 10.466 + 0.791X.

2024

Keywords

Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi berjumlah 30. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,849 > 2,048 maka terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 10,466 + 0,791 X.

Page

19 – 24

DOI

Kata kunci

Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat, sehingga mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi sebagai dasar dalam merencanakan serta melaksanakan strategi bisnis yang dijalankan. Aktivitas perusahaan dalam mencapaian tujuannya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi serta mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Hal itu juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi, karena secanggih apapun perangkat komputer atau teknologi dalam menyajikan berbagai kebutuhan data dan informasi, tidak akan memiliki manfaat secara fungsional jika tidak didukung sumber daya manusia yang memadai. Perusahaan dan karyawan merupakan dua unsur yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dirasakan oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan juga akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Koperasi Daya Sejahtera Mandiri yang terletak di Jakarta Selatan merupakan sebuah badan usaha swasta yang bergerak dibidang keuangan dan memiliki 30 karyawan. Koperasi ini memberikan pelayanan simpan pinjam kepada masyarakat atau anggota koperasi untuk keperluan modal usaha UMKM.

Dalam upaya mencapai tujuan, salah satu upaya Koperasi Daya Sejahtera Mandiri adalah melakukan pengembangan karyawan. Pengembangan yang dilakukan misalnya, pemimpin memberikan bimbingan teknis dan pendampingan penyusunan strategi pelayanan anggota. Dari hasil observasi awal, peneliti menilai bahwa pengembangan karyawan di Koperasi Daya Sejahtera Mandiri masih relative terbatas. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melayani anggota kurang optimal. Dampak yang ditimbulkan akibat minimnya pengembangan karyawan juga terlihat dari motivasi karyawan dalam bekerja menjadi kurang baik, sehingga perlu menerapkan motivasi kerja sebagai aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memajukan dan mengembangkan Koperasi Daya

Sejahtera Mandiri. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri di Jakarta Selatan".

METODE

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono mengatakan bahwa "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". (Suryani, 2017)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris dan konkrit. Mengenai motivasi kerja (X), variabel ini disebut *independen variabel* yakni variabel yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya variabel terkaitnya adalah *dependen variabel* yaitu kinerja karyawan (Y), yakni variabel yang merupakan hasil dari pengaruh independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah:

1. Variabel bebas (X): Motivasi Kerja
2. Variabel terkait (Y): Kinerja Karyawan

Pendekatan kuantitatif ini digunakan dalam rangka mengetahui berapa besar dari variabel X yang diteliti yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel Y yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan dengan cara mengukur dan menghitung apa yang menjadi indikator-indikator variabel penelitian melalui sistem perhitungan yang menggunakan statistika.

HASIL

Analisis data yang digunakan dalam penlitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Responden yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Daya Sejahtera Mandiri yang berjumlah 30 karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

   Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan di Koperasi Daya Sejahtera Mandiri. Analisis ini akan menghasilkan persamaan:

$$Y= a + bX$$

   Sehingga ditemukan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,466 + 0,791\ X$$

Dari persamaan regresi linier di atas maka dapat disimpulkan jika motivasi sama dengan 0 atau konstanta maka kinerja sebesar 10,466, sedangkan jika terjadi peningkatan pada motivasi sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,791.

2. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

   Adapun perhitungan yang digunakan adalah *Korelasi Pearson Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Adapun untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi, maka dilakukan langkah perhitungan sebagai berikut:

   Dari hasil perhitungan korelasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi r_{xy} = 0,745 artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Koperasi Daya Sejahtera Mandiri.

3. Analisis Koefisien Determinasi

   Koefisien determinasi dilambangkan dengan $r^{2.}$ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja di Koperasi Daya Sejahtera Mandiri.

   Adapun untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi, maka dilakukan langkah perhitungan sebagai berikut:

   Dari perhitungan di atas didapatkan *KD* = 55,5%. Hal ini berarti bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Koperasi Daya Sejahtera Mandiri sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan berdasarkan data yang ada, maka yang dapat peneliti simpulkan dari hasil analisis tersebut terdapat interpretasi empiris dan interpretasi manajerial.

1. Interpretasi Empiris

   Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi Y = 10,466 + 0,791 X dimana nilai konstanta (a) atau nilai tetap 10,466, artinya pada saat pengaruh motivasi sama dengan 0 maka kinerja sebesar 10,466, sedangkan jika terjadi peningkatan pada motivasi sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,791.

   Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja, dapat dilihat dari hasil *Korelasi Pearson Product Moment* sebesar r_{xy} = 0,745. Ini menunjukan ada hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri.

   Koefisien determinasi 55,5% menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari

t_{tabel} yaitu 5,849 > 2,048 artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri.

2. Interpretasi Manajerial

   Berdasarkan data yang ada, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik motivasi kerja meliputi pengakuan, tanggun jawab, pencapaian prestasi dan kemajuan. Faktor ekstrinsik meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan.

   Melalui motivasi kerja, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan prestasinya. Karyawan dapat dikatakan berprestasi apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk mencapai target, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi serta memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. Dalam hal ini diperlukan peran atasan untuk mengawasi kinerja karyawan nya agar supaya mereka dapat memahami dan menjalankan tugas pokoknya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Ketika karyawan sudah memiliki prestasi maka perusahaan perlu memberikan penghargaan untuk dijadikan sebagai motivasi kerja karena karyawan cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik/tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

PENUTUP

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 5,849 > 2,048 artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Daya Sejahtera Mandiri.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diketahui Y = 10,466 + 0,791 X jika motivasi sama dengan 0 atau kontanta maka kinerja sebesar 10,466, sedangkan jika terjadi peningkatan pada motivasi sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,791. Hal tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jebmak*, *1*(1), 85–100.

Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 28–55.

Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, *VIII*(2), 342.

Suryani. (2017). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, *52*(1), 1–5.

Yusa, V. De, & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal : Journal Educational Research and Development*, *3*(1), 19–24.