



Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Saluyu Kabupaten Majalengka

Jujun Zaenal Mutaqin¹, Gilang Birawa Naraga²

STIE STMY^{1,2}

juniajazz76@gmail.com¹, pandiga05@gmail.com²

Info Artikel :

Diterima : 8 Februari 2022

Disetujui : 13 Februari 2022

Dipublikasikan : 15 Februari 2022

ABSTRAK

Kata Kunci :
Motivasi,
Karyawan,
Prestasi Kerja,

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 27 responden. Metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistik. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh bahwa koefisien korelasi dari kedua variabel adalah 0,623 yang masuk kategori memiliki hubungan yang kuat. Selain itu, koefisien determinasinya sebesar 38,78% yang berarti bahwa 38,78% motivasi mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan dengan 61,22% nya dipengaruhi faktor lain. Hasil Uji hipotesis, diperoleh bahwa t hitung dari kedua variabel adalah sebesar 3,988 yang berarti lebih besar dari nilai t table yaitu 2,060. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Koperasi SALUYU Kabupaten.

ABSTRACT

Keywords :
Motivation,
Employee,
Work
Performance,

This study used a sample of 27 respondents. The method used is by distributing questionnaires which are then processed using statistical analysis. The test used to test the research instrument in the form of validity and reliability tests. The results of research and data processing showed that the correlation coefficient of the two variables was 0.623 which was categorized as having a strong relationship. In addition, the coefficient of determination is 38.78%, which means that 38.78% motivation affects employee performance with 61.22% influenced by other factors. The results of the hypothesis test, it was found that the t-count of the two variables was 3.988, which means it was greater than the t-table value, which was 2.060. This means that the hypothesis stating that motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Regency SALUYU Cooperative.

PENDAHULUAN

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah prestasi kerja karyawan. Tiap perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja tersebut.

Prestasi kerja adakalanya tumbuh dikarenakan motivasi seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli (2013:279), menyatakan bahwa : “*Motivation is a desire in the person that cause the person to act*”. (Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan).

Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka merupakan koperasi yang berada di wilayah Majalengka. Di Majalengka sendiri terdapat banyak koperasi, hal ini menjadikannya sebuah kompetisi dalam memberikan pelayanan terbaik untuk anggotanya. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja ini menjadi salah satu penentu untuk mempertahankan eksistensi koperasi Saluyu di Kabupaten Majalengka.

Menurut pimpinan Koperasi SALUYU, prestasi kerja karyawan mengalami penurunan selama dua tahun terakhir. Tentunya hal ini berpengaruh kepada kepercayaan masyarakat untuk menjadi anggota koperasi. Perlu ada upaya untuk menanggulangi hal tersebut, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan.

Menurut Anoraga (2011:78), salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Oleh karena itu, perlu diperhatikan motivasi karyawan apabila ingin menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari latar belakang inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut dengan judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SALUYU KABUPATEN MAJALENGKA

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *management* atau *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen berarti mengatur atau mengendalikan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Terdapat banyak pendapat mengenai definisi dari manajemen. Menurut Wijaya (2016:15), “manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Motivasi

Kerja Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Mathis, Robert L. dan John H. Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli (2013:279), menyatakan bahwa : “*Motivation is a desire in the person that cause the person to act*”. (Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan). Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2012:39), menyatakan bahwa : “*Motivation as a process that describes the intensity, direction, and persistence of effort to achieve a goal*”. (Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan, Malayu S.P. (2012:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi

2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Manajemen Perusahaan harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar dapat mengambil keputusan yang tepat menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2014:67) mengemukakan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Untuk mengukur prestasi kerja perlu memperhatikan dimensi dan indikatornya. Pada penelitian ini penulis menggunakan dimensi dan indikator prestasi kerja menurut Dessler, Gary yang dialih bahasakan oleh Paramita Rahayu (2012:329), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Meliputi kerapian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Produktivitas
Menunjukkan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan.
3. Pengetahuan
Meliputi keahlian dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Keterpercayaan
Menunjukkan tanggung jawab pegawai pada saat mengambil keputusan dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
5. Kemandirian
Inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana motivasi karyawan, dan bagaimana prestasi kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2014:21), “metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di perusahaan berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka sebanyak 27 responden.

Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini maka pengambilan sampel akan dikerjakan memakai teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:66). Jumlah sample dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 27 responden yang juga merupakan populasi dari penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisa data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Tetapi apabila penelitian dilakukan pada sampel maka analisisnya menggunakan statistik inferensial. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris. Teknis analisis data yang digunakan adalah:

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:3) “valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2014:3), “reabilitas adalah derajat konsistensi/kejelasan data dalam interval waktu tertentu”. Berdasarkan definisi tersebut, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistensian.

Analisis Deskriptif

Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel dependen dan independen dalam penelitian yaitu pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang ada dalam kuesioner.

Analisis Verifikatif

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji hipotesis dan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Korelasi

Uji korelasi yaitu analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan korelasi. Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan suatu variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk menaksir atau memprediksi rata-rata hitung (*mean*) atau rata-rata (populasi) variabel dependen berdasarkan nilai tetap (*fixed*) variabel independen yang telah diketahui.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Deskriptif

Uji Hipotesis deskriptif menggunakan uji t satu sampel untuk mengukur batas pencapaian suatu variable.

b. Uji Hipotesis Assosiatif

Untuk mengetahui adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara variable X dan Y maka dilakukanlah uji hipotesis assosiatif dengan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 59,6%, sedangkan untuk laki-laki sebanyak 40,74%. Terlihat bahwa responden yang berusia 21-35 tahun sebanyak 37,04%, responden yang berusia 36-50 tahun 48,15%, dan responden yang lebih dari 50 tahun sebanyak 14,81%. Responden yang berpendidikan SMA yaitu 29,63% dari keseluruhan responden, sedangkan responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 70,37% dari keseluruhan responden. Responden yang lama bekerjanya 2 – 4 tahun sebanyak 7,40%, responden yang lama bekerjanya 5 – 7 tahun sebanyak 25,93%, dan responden yang lama bekerjanya >7 tahun sebanyak 66,67%.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terdiri dari delapan pernyataan untuk variabel motivasi, diperoleh total skor sebesar 694 hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai motivasi pada Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka tergolong kategori cukup baik dengan % Skor Aktual sebesar 64,26%.

2. Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terdiri dari sepuluh pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja, diperoleh total skor sebesar 732 hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai Prestasi Kerja karyawan pada Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka tergolong kategori baik. Selain itu, diperoleh % Skor Aktual sebesar 67,78 yang lebih dari kriteria yang diharapkan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Pengujian Validitas Instrumen

Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	t Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0,537	3,183	2,060	Valid
2	0,448	2,502	2,060	Valid

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	t Hitung	t Tabel	Keterangan
3	0,569	3,462	2,060	Valid
4	0,680	4,641	2,060	Valid
5	0,438	2,437	2,060	Valid
6	0,837	7,641	2,060	Valid
7	0,500	2,885	2,060	Valid
8	0,655	4,329	2,060	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh bahwa semua butir instrumen tergolong valid, hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih dari t tabel.

Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	t Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0,560	3,384	2,060	Valid
2	0,685	4,696	2,060	Valid
3	0,681	4,655	2,060	Valid
4	0,537	3,184	2,060	Valid
5	0,503	2,907	2,060	Valid
6	0,509	2,953	2,060	Valid
7	0,424	2,339	2,060	Valid
8	0,523	3,069	2,060	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan 4.26, diperoleh bahwa semua butir instrumen tergolong valid, hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih dari t tabel.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 3

Variabel	Nilai Reliabilitas	t Hitung	t Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0.584	3.601	2.060	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0.517	3.021	2.060	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh bahwa instrumen tiap variabel tergolong reliabel. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih dari t tabel.

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4

No	Variabel	L_0	L_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,1110	0,1705	Normal
2	Prestasi Kerja Karyawan	0,1198		Normal

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian data, dapat dilihat bahwa L_0 atau L hitung lebih kecil dari L_{tabel} dengan taraf nyata 0,05 yang berarti data berdistribusi.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,623 yang mempunyai arti bahwa hubungan dari motivasi kerja dengan Prestasi Kerja karyawan adalah tergolong kuat sesuai dengan interpretasi nilai r tersebut terhadap tabel interpretasi nilai r .

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan $Y = 11,891 + 0,592X$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya nilai konstanta sebesar 11,891 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel X maka nilai Prestasi Kerja karyawan sebesar 11,891. Koefisien regresi sebesar 0,592 menyatakan setiap penambahan satu skor maka nilai dari motivasi akan memberikan peningkatan nilai sebesar 0,592 kali.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,3878 atau 38,78% yang menunjukkan kontribusi motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 38,78%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Pengujian antar variabel ini dilakukan untuk menguji hipotesis antara variabel X dan variabel Y yang dilakukan berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini. Adapun hasil uji- t yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,918 > 2,060$). Oleh karena itu, motivasi pada Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka telah mencapai lebih dari 60% dari kriteria yang diharapkan.
2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,595 > 2,060$). Oleh karena itu, Prestasi Kerja karyawan pada Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka telah mencapai lebih dari 60% dari kriteria yang diharapkan.
3. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,988 > 2,060$). Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Koperasi SALUYU Kabupaten Majalengka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Koperasi SALUYU dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel diperoleh nilai korelasi sebesar 0,623 yang menyatakan bahwa bahwa hubungan dari motivasi kerja dengan Prestasi Kerja karyawan adalah tergolong kuat. Selain itu diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 38,78% menunjukkan kontribusi motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 38,78%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Koperasi SALUYU yang artinya bahwa semakin baik motivasi karyawan maka semakin baik tingkat Prestasi Kerjanya.. Begitupun sebaliknya, semakin tidak baik motivasi karyawan maka semakin menurun pula tingkat Prestasi Kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (2005). *Psikologi Kerja*. Bandung: PT. Rineka Cipta
- Bukit, Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publising..
- Bungin Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikas, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainny*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Terj. Paramita Rahayu. Jakarta Barat: PT Indeks
- Handoko, T. Hani. Dr. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Ketujuh Belas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9 Terj. Jimmy Sadeli. Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. (2008). *Meodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Medi.
- Riduwan. (2003). *Dasar-dasar Statistika*, Cetakan Ke-4. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2004). *Metode Penelitian dan Teknik Menyusun Tesis*, Jakarta: Alfabeta.