

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA ARTHAMAS DI NGANJUK

KRISTIANI UTAMI

Universitas Islam Kadiri, Kediri

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis pengaruh motivasi, pengaruh kepuasan kerja, pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan koperasi Graha Arthamas di Nganjuk, Motivasi merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh seorang manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Nganjuk. Populasi data yang di kumpulkan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dari 30 koperasi yang dijadikan objek penelitian.

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Herzberg mengasumsikan adanya korelasi antara kepuasan dan produktivitas. Namun penelitian yang dilakukan oleh Herzberg menekankan pada kepuasan dan mengabaikan produktivitas.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja koperasi berdasarkan perspektif teorimotivasi Herzberg yang mengungkap motif individu untuk memperoleh motivator dan *hygiene factor* perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Tidak semua topic permasalahan penelitian dapat di terapkan dan diuji dengan teori Herzberg. Karena perusahaan dan institusi mempunyai permasalahan berbeda-beda.

### Pendahuluan

Koperasi adalah merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan anggota. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di Nganjuk dan khususnya di Kota Nganjuk yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Nganjuk, koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian,

### Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di koperasi Graha Artamas.

perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya. Mengacu pada Surat Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No.20/Per/M.KUKM/XI/2008 menyatakan kesehatan koperasi adalah kondisi atau keadaan koperasi yang dinyatakan sehat, cukup sehat, kurang sehat, tidak sehat dan sangat tidak sehat. Sehat atau tidak sehatnya suatu koperasi bisa dilihat dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan

.Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor : 06/Per/M.KUKM/V/2006 Tanggal : 1 Mei 2006 Tentang : Pedoman Penilaian Koperasi Berprestasi/Koperasi Award, didalam peraturan ini tercantum penilaian Realisasi Anggaran Pendapatan dengan kriteria nilai.

2) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi Graha Artamas.

3) Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di koperasi Graha Artamas.

### Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di nganjuk.

2. Manfaat praktis

a. Untuk memberikan gambaran kepada manajemen koperasi tentang bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Untuk memberikan pemahaman kepada manajemen koperasi arti penting motivasi bagi seorang karyawan agar dapat tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya.

### Landasan Teori

Pada bagian ini disajikan teori motivasi dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan suatu koperasi sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini koperasi harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antar lain dengan memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai. Koperasi berasal dari bahasa Inggris “*Cooperation*” yang terdiri dari 2 kata yaitu ‘*co*’ bersama ‘*operation*’ yang berarti bekerja, sedangkan pengertian koperasi secara umum adalah sekumpulan orang – orang yang memiliki tujuan yang sama, diikat dalam suatu organisasi yang berazaskan kekeluarganya yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai pengertian koperasi, antara lain :

1. Definisi koperasi menurut International Labour Office (ILO)

Dalam definisi ILO terdapat 6 Elemen yang di kandung koperasi, yaitu:

- a. Koperasi adalah kumpulan orang – orang
- b. Penggabungan orang – orang berdasarkan sukarela.
- c. Terdapat tujuan ekonomi yang ingin dicapai.
- d. Koperasi berbentuk organisasi bisnis yang di awasi dan dikendalikan secara demokratis.
- e. Terdapat kontribusi yang adil terhadap modal yang dibutuhkan.
- f. Anggota koperasi menerima risiko dan manfaat secara seimbang.

### Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan Robbins (2006). Para peneliti yang memiliki nilai humanis yang kuat berpendapat bahwa kepuasan adalah tujuan resmi organisasi. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan pada karyawan. Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator hygiene* yang dikembangkan oleh Herzberg (1966). Teori *motivator hygiene* sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya. Noe *et al.* (2011) mendefinisikan variabel ini sebagai perasaan senang sebagai akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu.

Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting, yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang ingin diperoleh seseorang baik sadar maupun tidak sadar.
2. Beragam karyawan memiliki pandangan yang juga berbeda-beda menyangkut nilai-nilai yang dirasa penting dan sangat berpengaruh terhadap penentuan sifat dan derajat kepuasan mereka
3. Persepsi individu dapat saja bukan merupakan refleksi yang sepenuhnya akurat terhadap realitas, dan beragam orang dapat memandang situasi yang sama secara berbeda-beda.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Antoncic and Antoncic (2011) mencatat beberapa riset terdahulu tentang sumber-sumber kepuasan, yaitu :

1. Kepuasan umum yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk didalamnya kondisi kerja, jam kerja, dan reputasi instansi pemerintahan.
2. Hubungan karyawan, terdiri dari hubungan antar karyawan dan juga wawancara personal tahunan dengan karyawan.
3. Remunerasi, *benefits*, dan budaya organisasi, unsur-unsur ini termasuk gaji, remunerasi dalam bentuk *benefit* dan pujian, promosi, pendidikan, sifat permanen pekerjaan, dan iklim dan budaya organisasi.
4. Loyalitas karyawan

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Achmad Amins (2012: 47) kinerja karyawan merupakan ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Sani (2011:83)'' kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi''.

Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6), kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Benardin (Sudarmanto, 2014:8) kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (*job requirement*). Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi tidak lepas dari faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhinya. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut Marwansyah (2010:234) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Pengetahuan atau Keterampilan  
Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.
2. Lingkungan  
Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan, dan lain-lain.
3. Sumber Daya  
Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
4. Motivasi  
Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.  
Menurut (Ruky, 2001:7) factor yang mempengaruhi kinerja ada 6 faktor yaitu:
  1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan,

- maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya. (Ruky, 2001:7)  
Menurut Keith Davis, (1964:484) dalam Mangkunegara (2005:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan *Ability* Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge+skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi *Motivation* Motivasi diartikan sebagai suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja *situation* dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif *pro* terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis

hubungan antar variabel. Variabel variabel yang digunakan adalah motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas.

### Sumber Data

Sumber data meliputi data primer dan data sekunder

1 Data Primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik penelitian. Sumber data primer berasal dari laporan hasil pencapaian kinerja karyawan pada akhir tahun. yang menjadi responden penelitian ini dengan mengisi kuesioner untuk mengetahui tentang persepsi mereka terkait variabel yang diteliti.

2 Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari data yang telah tersedia dalam

Instansi. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, pencapaian hasil kerja karyawan dalam 1 tahun dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian.

### Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

1. Wawancara, digunakan untuk memperoleh informasi keluhan karyawan koperasi terkait kinerja.
3. Kuesioner, digunakan untuk mengukur motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Koperasi

### Pengujian Hipotesis

Untuk memudahkan penghitungan dalam penelitian yang akan dilakukan, maka digunakan alat bantu SPSS 16. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian hipotesis untuk penelitian ini adalah :

#### 1. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t

digunakan untuk menguji suatu hipotesis mengenai sikap koefisien regresi parsial individual terhadap variabel dependennya.

Uji t yaitu, Apabila sig. (p-value)  $> \alpha$  maka terima  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak ada yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, jika sig. (p-value)  $\leq \alpha$  maka terima  $H_a$  berarti variabel independent secara parsial ada yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Sulhan, dkk., 2010: 10)

#### 2. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji F yaitu, Apabila sig. (p-value)  $> \alpha$  maka terima  $H_0$  berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, jika sig. (p-value)  $\leq \alpha$  maka terima  $H_a$  berarti variabel independent secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Sulhan, dkk., 2010: 10).

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Nganjuk. Pengujian ditunjukan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Penelitian ini mendukung pendapat Harun Islami Abadylla (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PGRI Jember) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan IKIP PGRI Jember. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penjelasan (*explanatory research*). Sampel yang diambil adalah semua orang dari populasi karyawan

dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini membuktikan tiga hal, yaitu terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja dan motivasi merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan IKIP PGRI Jember. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan IKIP PGRI Jember.

Penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Graha Arthamas. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik individu karyawan dan motivasi telah relatif baik. Karakteristik individu karyawan memang memiliki peran penting dalam penyelesaian sebuah tugas kerja yang diberikan. Karyawan yang ada telah yakin dengan apa yang mereka kerjakan. Mereka mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ini akan memberikan rasa bangga kepada karyawan yang ada serta pujian selamat dari rekannya. Selain itu, karyawan yang ada telah merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Ini akan memberikan dukungan kepada karyawan untuk dapat berkerja lebih fokus dan baik dalam kesehariannya. Banyak dari mereka yang berkerja secara efektif dan tepat waktu dalam pengerjaannya. Pekerjaan yang diberikan juga bervariasi, namun tetap dalam satu kesatuan tugas kerja. Dalam hal ini, karyawan akan menerima respon saran dan kritik apabila mengalami kesalahan dalam proses. Ini wajar dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena dengan itu mereka akan lebih baik dalam berkerja secara efektif dan optimal serta sesuai dengan tugas yang telah diperintahkan oleh pimpinan di universitas.

#### **Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja**

Penelitian ini mendukung pendapat Satria Mulyawan (2011) dengan judul Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Kota Tegal. Populasi

dalam penelitian ini adalah semua guru ekonomi SMA di Kota Tegal yang berjumlah 34 guru. Variabel yang diteliti terdiri dari kinerja guru (Y), persepsi kepemimpinan kepala sekolah (XI) dan Motivasi Kerja (X2). Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Kota Tegal. Dari hasil penelitian dapat diketahui secara parsial dan simultan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Kota Tegal.

#### **Pengaruh Kinerja Karyawan**

Kinerja 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 atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan koperasi ini maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan oleh

manajemen terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan sekin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah di tentukan oleh instansi yaitu predikat sehat.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen koperasi kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat kepuasan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Muogbo, U.S. 2013. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, ISSN(e):2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80
- Almigo, Nuzsep, 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan*, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang. Vol 1 No 1, pp. 50-60
- Dwi Novita Sari ( *Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Uiv Narotama Surabaya Tahun 2011*)
- Nur salimah. (Prodi Pend. Ekonomi” Pendidikan Koperasi” Pend Ekonomi, Fakultas Ekonomi Univ Negeri Semarang 2011
- Anthony, Scott, Gravelle Hugh, Steven Simoens, Chris Bojke and Bonnie Sibbald. 2006. Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 44, No. 3, 09.2006, p. 519-540
- Ghozali, I., 2008. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business. 5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers *Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2, pp. 45-55.