

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA PRIMA GRATHIA SEJAHTERA
LOMBOK**

Yohana Alvistasia Indis, Thatok Asmony, Mukmin Suryatni
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email: alvistasia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok.

Kata kunci : motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance in the all-business cooperative Prima Grathia Sejahtera Lombok. The purpose of this study in general is to identify and analyze the factors that influence the decline in employee performance of the all-business cooperative Prima Grathia Sejahtera Lombok. In particular, this study aims to: 1. To determine and analyze the effect of work motivation on the performance of all-business cooperative employees Prima Grathia Sejahtera Lombok. 2. To find out and analyze the effect of job satisfaction on the performance of employees of the all-business cooperative office of Prima Grathia Sejahtera Lombok. The analytical tool used is multiple linear regression. The results showed that: 1.a Work motivation has a positive and significant effect on the performance of all-business cooperative employees of Prima Grathia Sejahtera Lombok. 2. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of all-business cooperative Prima Grathia Sejahtera Lombok employees.

Keywords : work motivation, satisfaction and performance

Pembukaan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Pada dasarnya sebuah perusahaan tidak selalu mengharapkan sumber daya manusia yang terlalu sempurna dalam segala hal. Perusahaan menginginkan karyawan yang selalu termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan perusahaan juga mengharapkan agar karyawan selalu mencintai kerjanya. Seseorang yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Sagala (2011:604) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan refrensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban, atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Menurut Malthis dan Jackson (2002:78)

menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Mangkunegara (2009:18) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (1995:327), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Kurangnya motivasi pegawai dapat menghambat kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Siagian (2014) mengatakan bahwa motivasi penting dilakukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Ada beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ady dan Wijoyono (2013) memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Theodora (2015) memperlihatkan bahwa secara parsial motivasi *relatednes dan growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh

Larasati dan Gilang (2014) menunjukkan bahwa bahwa pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Cadwell dan O'Reilly dalam Spector (1997) bahwa kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja. Cadwell dan O'reilly juga mengatakan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut yang menjadikan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada banyak penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Paparang, Areros dan Tatimu (2021) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Wijaya (2018) memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok untuk tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai tahun 2021, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala koperasi yaitu Bapak Silfester Sudir, bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 hingga tahun 2020 mengalami penurunan hingga 50%. Pada tahun 2021 kinerja karyawannya mulai sedikit meningkat hingga 55%. Di tahun 2019 dan tahun 2020 penurunan kinerja karyawan dilihat dari kurangnya anggota yang bergabung serta banyaknya anggota lama yang tidak mau bergabung kembali dan juga adanya keluhan dari anggota terhadap pelayanan karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan ditahun 2021 dilihat dari anggota baru yang bergabung mulai meningkat kembali dan kurangnya anggota lama yang berhenti bergabung serta keluhan dari anggota tentang pelayanan karyawan mulai berkurang.

Fenomena yang terjadi di koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok adalah motivasi para karyawan tampaknya belum baik, hal ini terlihat dari kurang terlibatnya para karyawan dalam pelaksanaan setiap tugas, hanya karyawan tertentu saja yang dilibatkan dalam pencapaian tujuan, sehingga karyawan yang lain yang tidak ambil bagian dalam tugas tersebut cenderung menjadi pemalas, kehilangan motivasi bahkan bersikap kurang peduli dalam pencapaian tujuan usaha. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya karena pimpinan hanya berfokus pada hasil perekapan penyeteroran nasabah disetiap hari.

Fenomena yang terjadi di koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok adalah kepuasan kerja karyawan masih sangat minim, dikarenakan yang pertama minimnya interaksi antar atasan dengan bawahan, dan juga interaksi antar karyawan dengan karyawan lainnya. Fenomena lainnya juga yaitu karyawan merasa kurangnya kerja sama antar karyawan dalam membantu jika ada kesulitan dalam pekerjaan, hal ini membuat karyawan merasa kurang puas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok, koperasi ini bergerak dibidang kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana terhadap para anggotanya dengan bunga yang rendah. Koperasi ini dirikan oleh bapak Silfester Sudir pada tahun 2017. Koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok memiliki 6 unit kantor cabang dipulau Lombok. Karyawan yang aktif bekerja di ke-6 kantor cabang yang ada di Lombok berjumlah 54 orang.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga penulis dapat memilih judul **“Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok”**.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada koperasi serba Usaha Prima Grathia Sejahtera adalah adanya penurunan kinerja pada tahun 2019 sampai 2020 menurun hingga 50%. Pada tahun 2021 sedikit mengalami peningkatan mencapai

55%. Hal ini memunculkan masalah penelitian yang dirumuskan sebagai berikut “Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera?”. Kondisi yang dijumpai pada tempat penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan agak rendah dengan ditandai dari kurang terlibatnya para karyawan dalam pelaksanaan setiap tugas. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Kondisi kepuasan kerja karyawan juga agak rendah yang diperlihatkan oleh minimnya interaksi antar atasan dengan bawahan, dan juga interaksi antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Kajian Pustaka Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Harianja (2002) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2011:604) kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban, atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Motivasi Kerja

Menurut Manullang (1981:146) motivasi merupakan pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Handoko (1997: 252) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Simamora (2004:456) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Indikator motivasi kerja menurut Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut yaitu:

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingka laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kongnitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (1988:198) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Rivai dan Sagala (2011:856) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Priyono dan Marnis (2008:228) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut As'ad (2012) indikato-indikator yang mempegaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan Psikologi

Yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Kepuasan Sosial

Yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

3. Kepuasa Fisik

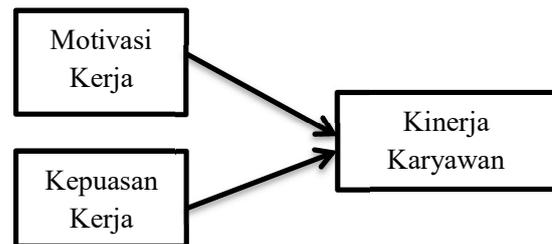
Yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur karyawan, dan sebagainya.

4. Kepuasan Finansial

Merupakan indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besar gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, serta fasilitas yang diberikan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka secara skematis rerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 rerangka konseptual

Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson yang dikutip oleh Pasalong (2007:176) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hersey dalam bukunya Rinai (2013) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut penelitian Sanjaya (2018), Huda (2018) Juniantara dan Riana (2017), Asmawiyah, Muhktar dan Nurjaya (2020), Changgriawan (2017), Hanafi dan Yohana (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawanan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan

mendapatkan kepuasan. Menurut penelitian Juniantara dan Riana (2017), Asmawiyah, Muhktar dan Nurjaya (2020), Changgriawan (2017), Hanafi dan Yohana (2017), hasil penelitiannya menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok yang berada di enam kantor cabang yang ada dipulau Lombok yaitu kantor cabang yang pertama di Jln. Kenari 1 no.3 BTN Sweta, yang kedua kantor cabang beralamat di jalan Mawar 2 No. 45 BTN Sweta, kantor cabang yang ketiga beralamat di jalan Kembang Kuning No. 4 Narmada, kantor cabang yang ke empat beralamat di jalan Mawar No.4 BTN Sweta, kantor cabang yang kelima beralamat di jalan Pakis 4 no.1 BTN Sweta dan kantor cabang ke enam beralamat di jalan Sparta Kamboja No.8 Abian Tubuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah penelitian yang dilakukan kepada seluruh atau semua anggota populasi (Supardi 2006).

Populasi Penelitian

Sugiyono (2013:115) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan biasa yang masih aktif pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Jumlah populasi adalah 54 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan tanggapan 54 responden penelitian, diperoleh data lengkap mengenai jenis kelamin responden. Berikut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	63%
2	Perempuan	20	37%
Jumlah		54	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase 63% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 37% , sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa koperasi lebih membutuhkan pegawai laki-laki untuk pekerjaan lapangan.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tanggapan 54 responden penelitian, diperoleh data lengkap mengenai usia responden. Berikut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<20	2	3,8%
2	20-25	35	64,8%
3	26-30	17	31,4%
Jumlah		54	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden didominasi oleh usia 20-25 tahun sebanyak 35 orang atau 64,8%. Peneliti berasumsi hal ini dikarenakan usia tersebut adalah masa produktif untuk bekerja yang dimana berarti usia responden masih tergolong muda dan cukup berpengalaman dalam mengambil tindakan dengan cukup baik saat bekerja sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik bagi koperasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tanggapan 54 responden penelitian, diperoleh data lengkap mengenai tingkat pendidikan responden. Berikut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4.3 berikut:

Tabel 4.3. karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	33	61,1%
2	D3	8	14,8%
3	S1	13	24,1%
	Jumlah	54	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 33 orang atau 61,1% , D3 berjumlah 8 orang atau 14,8 % dan S1 berjumlah 13 orang atau 24,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh anggota yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan koperasi menerima karyawan yang minimal pendidikannya tamatan SMA atau sederajat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan koperasi serba usaha Grathia Sejahtera Lombok. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.12 hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.567	.363		7.077	.000
	X1	.260	.184	.115	7.412	.003
	X2	.342	.125	.853	8.476	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 2,567. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja maka besarnya variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 2,567.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b1) adalah 0,260 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,260 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b2) adalah 0,342 dengan arah positif. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh yang positif menunjukkan

bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat.

1.1.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi linier yang baik adalah yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas menggunakan grafik histogram dan normal probability plots.

Tabel 4.13 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03285382
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.080
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 0.05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai nilai Asymp.Sig. (2-tailed) < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data-data yang digunakan dalam penelitian ini melalui program 93 SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut : diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni motivasi kerja, kepuasan kerja sebesar 0,412 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,412 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 10.

Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,276	3,621	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,276	3,621	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan table 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen motivasi kerja adalah 0,276 > 0,10 dan nilai VIF 3.621 < 10, variabel kepuasan kerja sebesar 0,276 > 0,10 dan nilai VIF 3,621 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi korelasi antar variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji F (Validitas Model)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$). Cara untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n-k-1 \\ &= 54-2-1 \\ &= 51 \end{aligned}$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,03$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen

Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.15 hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2128.848	2	1064.424	247.854	.000 ^b
	Residual	219.022	51	4.295		
	Total	2347.870	53			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 247,854 dan nilai F_{tabel} 4,03 sedangkan signifikannya sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($247,854 > 4,03$) dan nilai signifikannya dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t_{hitung} signifikansinya. Dalam melakukan uji t ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai T_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitu juga sebaliknya.

Rumus mencari t_{tabel} sebagai berikut :

$$df = n-k-1$$

$$= 54 - 2 - 1$$

$$= 51$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,007$$

Keterangan :

α = Tingkat signifikan 5% = $0,05/2 = 0,025$

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Pada tabel 4.16 akan disajikan data hasil perhitungan t_{hitung} serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.16 hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.567	.363		7.077	.000
	X1	.260	.184	.115	7.412	.003
	X2	.342	.125	.853	8.476	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Dari tabel 4.16 terdapat persamaan regresi linier berganda, yaitu $Y = 2,567 + 0,260X_1 + 0,342X_2 + 0,363$. Disini terlihat bahwa nilai konstanta (a) 2,567, hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja maka besarnya variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 2,567. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b1) adalah 0,260 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,260 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b2) adalah 0,342 dengan arah positif. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat

dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat.

- Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai t_{hitung} dari motivasi kerja (X1) sebesar 7.412 dengan nilai signifikan 0,003, kemudian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($7,412 > 2,007$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel motivasi kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 8.476 dengan nilai signifikan 0,000, kemudian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($8,476 > 2,007$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel kepuasan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17 hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.903	2.07233
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi

- Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh angka $R = 0,952$ hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Pada tabel 4.17 nilai R diketahui sebesar 0,952 maka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,952 \times 0,952 = 0,907$ berarti kemampuan variabel motivasi kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) dalam menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 90,7% berarti terdapat 10% ($100\% - 90,7\%$) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.
- Nilai adjusted R^2 sebesar 0,903 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 90,3% sementara 9,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dan uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($7.412 < 2,007$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera. Kinerja karyawan akan meningkat bergantung pada motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor bagaimana karyawan tersebut dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Hersey dalam bukunya Rinai (2013) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Gibson

yang dikutip oleh Pasalong (2007:176) bahwa kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, sangat baik jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moral yang rendah.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada anggota/nasabah, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada anggota/nasabah, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek.

Hasil penyebaran kuesioner variabel motivasi kerja menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju dari lima belas butir pertanyaan dalam kuesioner. Artinya bahwa, sebagian besar responden setuju bahwa mereka mendapatkan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan adanya dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik, kemauan untuk melayani anggota, serta beberapa item pernyataan pada kuisisioner terkait motivasi kerja

tersebut. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok menjadikan karyawan yang lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meningkatkan tingkat efisiensi karyawan, dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, hasil penelitian berdasarkan karakteristik usia, karyawan koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok yang sebagian besar berusia <20-25 tahun masih sangat membutuhkan motivasi yang diberikan seorang atasan. Selain usia, faktor latar belakang pendidikan juga mempengaruhi dorongan kerja seseorang, karena semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pula motivasi dalam dirinya. Hal ini juga konsisten dengan jawaban responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA di koperasi serba usaha Prima. Grathia Sejahtera Lombok.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusri (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) yang melakukan penelitian pada wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Wintel Bekasi). Hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) yang melakukan penelitian pada Divisi Oprasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang melakukan penelitian pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Adha, dkk.(2019) yang melakukan penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Aninda Mitra Internasional Yogyakarta.

Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Rajawali Nusindo Medan. Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 8,476 dan uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($8,476 < 2,007$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggimaupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dalam mencapai hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktifitas yang baik.

Hasil penyebaran kuisioner variabel kepuasan kerja menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan sangat puas dari dua belas butir pertanyaan dalam kuisioner. Artinya, sebagian besar responden sangat puas bahwa kepuasan kerja mereka sudah cukup baik yang dibuktikan dengan fasilitas yang lengkap, puas terhadap penilaian

pimpinan dan lainnya yang tersedia dengan baik, serta hubungan antar karyawan yang sudah cukup baik. Kepuasan kerja yang baik pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok menjadikan karyawan lebih semangat untuk bekerja karena sebagian besar kebutuhan karyawan dalam kantor sudah disediakan, sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerjanya. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik yang tentunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada dasarnya dapat mendorong gairah bekerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati (2014) yang melakukan penelitian pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang melakukan penelitian di CV. Bukit Sanomas. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang melakukan penelitian pada BRI cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Sary (2015) yang melakukan penelitian pada PT. Kabepe Chakra. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Mujiatun (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Rajawali Nusindo Medan. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) yang melakukan penelitian pada PT. Semeru Karya Buana Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan dengan baik maka hasil kinerjanya akan menurun.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui hasil motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok

Implikasi Praktis

- a. Kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok sudah berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai rata-rata keseluruhan pada item indikator sebesar 4,24. Artinya responden mampu menghasilkan kinerja yang sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar koperasi mempertahankan kinerja karyawannya.
- b. Motivasi kerja pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok sudah berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai rata-rata keseluruhan pada item

indikator sebesar 4,24. Artinya motivasi karyawan sudah sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar koperasi mempertahankan motivasi dalam diri karyawannya.

- c. Kepuasan kerja pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok sudah berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai rata-rata keseluruhan pada item indikator sebesar 4,24. Artinya karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan ini. Hal ini mengandung implikasi agar koperasi dapat mempertahankan kepuasan kerja para karyawannya.

Daftar Pustaka

- Adha, N.R. Nurul, Q. Achmad, H.H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjadan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol. 4 No 47-62
- Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 18 No 1: 45-60
- As'ad, Muhammad 2012. *Psikologi Industri*. Edisi ke-4. Cetakan kedua belas. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta.
- Asmawiyah, Nurjaya, Afifah M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, Vol.5 No.2: 2-46
- Changgriawan, S.G. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, Vol 5 No 52-59
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2000. *Organisasi dan Manajemen terjemahan Djoerban Wahid*. Erlangga. Indonesia

- Hanafi D, B., Yohana Corry. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis*. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 5 No 73-89
- Hariandja, M.T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Handoko Hani. 1997. Edisi 2. *Manajemen*. Yogyakarta: BPEF- Yogyakarta
- Handoko Hani. 1988. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF- Yogyakarta
- Huda N. Tonga A. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics*. Vol 3 No 1
- Jakson J. H, Mathis R. L. 2002. *Managemen Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Tahun 2017
- Larasati, S. Alini, G. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilaya Telkom Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 3 No. 200-2013
- Lusri, Lidia. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasipada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. Vol. 5 No. 83-88
- Manullang M. 1981. *Management Personalialia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Alam*, PT.Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Alam*, PT.Remaja Rosda Karya. Bandung
- Marnis, Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher
- Pasalong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung
- Prawirosentono suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Rinai, A.L. 2013. *Manajemen SDM Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai,H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Sanjaya, R. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Setiawan, C. K. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1 No. 2: 43-53
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Simamora Hendry. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Jakarta.
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction*. SAGE Publications, inc. USA
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung