

**MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA (KSU)
KENCANA MULYA SEMARANG**

Windi Astutik, Lies Indriyatni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara
windiastutik121@gmail.com

ABSTRACT

This study was structured to examine the effect of work motivation and job satisfaction on the employees performance of cooperative in Semarang. The sample used in the study were 67 employees of the Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang. The data collection method used is using a questionnaire distributed to respondents who are in the city of Semarang by using google forms via personal cell phones. The sampling technique used is the census sampling method or commonly called saturated sampling. The method used in this study is multiple linear. Based on the results of the analysis, it shows that partially the motivation and job satisfaction variables have a significant effect on the Cooperative Employee Performance in Semarang.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. 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 Jawa Tengah khususnya di kota Semarang yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Semarang, koperasi diharapkan dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya. Salah satu tujuan dari pembangunan koperasi adalah menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat kecil menengah. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintah maupun swasta. Dengan semakin majunya aktifitas perekonomian dan teknologi akan mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi Koperasi pada saat ini. Dalam hal ini, Koperasi menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik kepada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. Salah satu hal yang harus ditempuh yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau Koperasi dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu Koperasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas Koperasi harus memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya akan membawa keberhasilan bagi sebuah Koperasi atau organisasi tetapi juga sebagai salah satu investasi jangka panjang bagi Koperasi. Tetapi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional

Koperasi harus secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada masing-masing individu sumber daya manusia tersebut. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas Koperasi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi Koperasi. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam tergantung pada Koperasi masing-masing. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Koperasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan di era global. Persaingan yang ketat menyebabkan koperasi harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup koperasi. Karyawan atau pegawai atau anggota merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu koperasi. Untuk mencapai tujuan koperasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan visi misi koperasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan koperasi. Dalam melakukan visi misi tersebut, maka koperasi dirasa perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta faktor pendorong lain untuk membantu proses peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Hardyansyah (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010).

Lalu Dale Timpe dalam Riyadi (2011) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Menurut Riyadi (2011) Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal, yaitu faktor pendorong yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor pendorong lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, Tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Berdasarkan survei pendahuluan tentang pencapaian kinerja dari 20 karyawan KSU Kencana Mulya Semarang hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh koperasi dan sisanya banyak yang belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerjanya dan mereka hanya bekerja seadanya. Padahal, kinerja sangat penting karena mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan atau justru dapat merugikan perusahaan. Selain itu, berdasarkan data Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang bahwa dari hasil pengumpulan data awal, menunjukkan beberapa karyawannya kurang maksimal dalam bekerja. Penelitian ini menunjukkan dari target kredit yang dibebankan belum penuh terealisasi. Berikut data mengenai target kredit dan realisasi dari tahun 2017 sampai 2021:

Tabel 1 Target dan Realisasi Kredit KSU Kencana Mulya Semarang Periode 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2017	Rp2.500.000.000	Rp 2.265.000.000	90,60%
2018	Rp 2.600.000.000	Rp 2.320.000.000	89,23%
2019	Rp2.700.000.000	Rp 2.456.000.000	90,96%
2020	Rp2.800.000.000	Rp 2.002.000.000	71,50%
2021	Rp 2.900.000.000	Rp 2.100.000.000	72,41%
Rata-rata	Rp2.215.000.000	Rp1.886.393.750	82,94%

Sumber: KSU Kencana Mulya Semarang, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2017 pencapaian target 90,60% kemudian pada tahun 2018 turun menjadi 89,23%, kemudian pada tahun 2019 meningkat menjadi 90,96%, tahun 2020 turun tajam menjadi 71,50% walaupun penurunan ini bisa dimungkinkan akibat dari pandemi covid-19 dan sedikit meningkat di tahun 2021 menjadi 72,41%.

Seperti yang disebutkan Riyadi (2011) diatas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Ajiyasa dan Elvin (2007) mengungkapkan bahwa motivasi sangat menentukan efektif atau tidaknya suatu kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riyadi (2011), motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Suwati (2013), Motivasi Kerja diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi Kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan Motivasi Kerja di kala Motivasi Kerja pegawai menurun. Meningkatkan Motivasi Kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Sedangkan Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan Kepuasan Kerja dan performan si pekerjaan. Adapun penilaian Motivasi Kerja yang terjadi pada 50 karyawan koperasi.

Tabel 2 Penilaian motivasi berdasarkan kehadiran kerja pada karyawan KSU Kencana Mulya Semarang

Interval Kehadiran/ Tahun	F	%	Keterangan
240 - 288	12	24,0%	Sangat Baik
180 - 239	24	48,0%	Baik
120 - 179	14	28,0%	Cukup Baik
60 – 119	0	0,0%	Tidak Baik
12 – 59	0	0,0%	Sangat Tidak Baik

Sumber : Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang

Berdasarkan table 2 tentang penilaian Motivasi Kerja pada koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang ternyata dari presentasi bahwa 48,0% baik, 28,0% cukup baik, 24,0% sangat baik dan tidak baik atau sangat tidak baik tidak ada. Hal ini merupakan bahwa motivasi perlu ditingkatkan kembali agar karyawan pada koperasi dapat lebih percaya diri dalam bekerja, selain itu motivasi juga mempengaruhi bagaimana tingkat kepuasan dan hasil dari bekerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan dapat fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika kebutuhan tersebut terpenuhi, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi Kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya.

Lalu selain faktor Motivasi Kerja juga ada faktor pendorong lain yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kepuasan Kerja, Menurut Gorda (2004) Kepuasan Kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi

kepada peningkatan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Winoto (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007). Menurut Mudiarta (2001) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Robbins (2003) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan Kepuasan Kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik. Bagi organisasi, Kepuasan Kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, Kepuasan Kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor Kepuasan Kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang menyatakan bahwa sarana dan situasi kerja pada koperasi sangatlah baik dalam menunjang kerja, seperti halnya banyaknya terdapat berbagai macam sarana dan Situasi kerja, sedangkan yang kurang memadai hanya ada beberapa. Sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja yang dihasilkan nantinya sangatlah memuaskan karena di tunjang sarana dan situasi kerja yang baik. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki motivasi, Kepuasan Kerja dan kinerja secara individu.

Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara pengurus memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya koperasi yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan koperasi. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

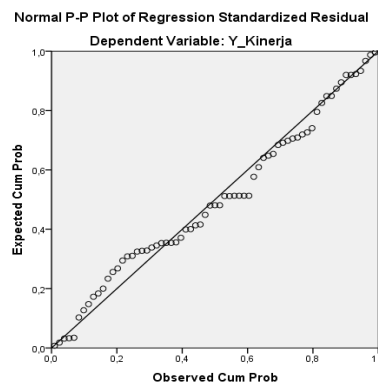
Dari sekian banyak fenomena pada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sebagai pertimbangan, seperti pada penelitian I Wayan Juniantara (2015) disebutkan pada hasil penelitiannya mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan bahwa, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Denpasar. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang baik secara parsial maupun secara simultan.

2. METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang sebanyak 67 orang, metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah metode *sampling* sensus atau biasa disebut *sampling* jenuh, sehingga sampel ditentukan sebesar 67 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan dokumen-dokumen. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sedangkan untuk melihat tingkat signifikansi baik secara parsial ataupun simultan digunakan uji t dan juga uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1
Normal P-Plot Regression Standadized Residual

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat titik-titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov pada uji normalitas dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,48325754
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,808
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

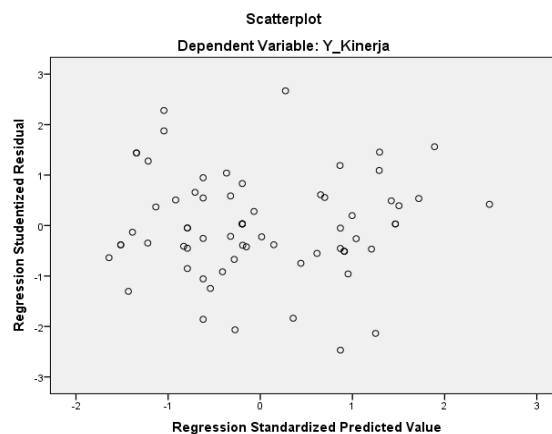
Pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, pada baris asymp Sig untuk dua sisi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.290. Nilai signifikansi dari semua variabel > 0,05 yang berarti bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Output regresi Linier Berganda uji multikoleniaritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constan)	1,960	1,434			
1 X1_Motivasi	,383	,106	,396	,528	1,894
X2_Kepuasan	,515	,127	,444	,528	1,894

a. Dependent Variable: Y Kinerja

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat diketahui seperti pada gambar 2 berikut.



Gambar 2 Scatterplot uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari table 5 berikut.

Tabel 5. Analisis regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,960	1,434	
1 X1_Motivasi	,383	,106	,396
X2_Kepuasan	,515	,127	,444

a. Dependent Variable: Y Kinerja

Dari tabel tersebut maka dapat dihasilkan estimasi model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,960 + 0,383X_1 + 0,515X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya semakin baik Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 6 Perbandingan t Hitung dan t Tabel

No.	Variabel	T tabel	T hitung	Sig
1	Motivasi Kerja	1.669	3,619	0,001
2	Kepuasan Kerja	1.669	4,061	0,000

Sumber : Lampiran output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel dari tabel 6 diatas dapat dijelaskan hal-hal berikut uji hipotesis pertama (H1) variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar (3,619) dengan taraf signifikansi sebesar (0,001) karena nilai t hitung > t tabel dan signifikan <0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi.

Hasil uji hipotesis kedua (H2) variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung (4,061) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. karena nilai t hitung > t tabel dan signifikan <0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi.

Tabel 7 Perbandingan F-hitung dengan F-tabel dan Tingkat Signifikan

F-hitung	F-tabel	Signifikasi	Keterangan
47,156	2,75	0,000	F-hitung > F-tabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan table 7 perhitungan yang ada diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47.156. Selain itu diperoleh nilai $P-value$ kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.001. Ternyata nilai F_{hitung} (47,156) > F_{tabel} (2.75), maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga ditetapkan variabel independent yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), karena nilai F_{hitung} (47,156) > F_{tabel} (2.75) dan nilai $P-value$ (0.000) < α (0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesa yang penulis ajukan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa rota Motivasi Kerja (x1) dan Kepuasan Kerja (x2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,6% dan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu beban kerja, komitmen organisasi dan workplace spirituality, kompensasi, disiplin kerja dll.

Untuk menetapkan variabel X yang paling dominan, bisa diketahui berdasarkan nilai Beta terbesar. Pada tabel coefficients diperoleh data bahwa variabel X2 (Kepuasan Kerja) memperoleh nilai Beta tertinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Kepuasan Kerja) ditetapkan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar (3,619) dengan taraf signifikansi sebesar (0,001) karena nilai t signifikan <0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi. Motivasi menurut Sopiah (2008) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya untuk melakukan

semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Apabila Motivasi Kerja yang dimiliki oleh seseorang itu tinggi akan mendorong kinerja karyawan yang ditunjukkan dari kualitas, kuantitas dan efektifitas kerjanya sehingga mencapai produktitas yang tinggi. Sehingga dari hubungan tersebut diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung (4,061) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi. Kepuasan Kerja menurut Sopiha (2008) adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti Kepuasan Kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak, maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan Kerja dapat dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan Kepuasan Kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat Kepuasan Kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila Kepuasan Kerja tercapai maka kinerja karyawan atas perusahaan tinggi. Sesuai hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan salah satu harapan dan bahkan menjadi tujuan karyawan dalam bekerja, sebab saat ini seseorang bukan hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan karirnya yang kemudian akan menciptakan kepuasan tersendiri pada karyawan tersebut. Karena dengan memiliki Kepuasan Kerja berarti karyawan tersebut memperoleh penghargaan atas prestasinya, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang terbukti dari nilai t hitung (3,619) > t tabel (1.669) dan signifikan 0,001 < 0,05. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang terbukti dari nilai F hitung (47,156) > F tabel (2.75) dan signifikan 0,000 < 0,05. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas lainnya, seperti kompensasi, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain sehingga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan koperasi di Kota Semarang dapat teridentifikasi lebih banyak lagi dan terdapat pengembangan ilmu, terutama dalam bidang sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau memperluas responden, agar penelitian dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G., (2010), *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach*, Sixth Edition. USA : Wadsworth Cengage Learning.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Achmad Fadhil, Y. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40-47.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Wayan Juniarta, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 611-628.
- Juniantara, I Wayan dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628
611 ISSN : 2337-3067
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mochammad Rifky Bagus Pratama, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47-55.
- Mudiartha Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *Jenius*, 148-155.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 173-183.

- Riftiasari, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Baja. *Perspektif*, 13-21.
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sopiah, (2008) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi. Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.