

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI KECAMATAN SUMBERSARI JEMBER**

*Riska Ayu Pramesthi, SE, MM*

## **Abstract**

*Motivation is something that should be done by the management in improving job satisfaction and employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance cooperatives in Kecamatan Summersari Jember. The population data collected in the study were all accounts totaling 100 officers from 20 cooperatives that made the object of research. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling technique which this technique is used when the population have a member who is not homogeneous and stratified proportionally, to determine the results using the Partial Least Square (PLS). The study states that motivation positive and significant effect on the performance, motivation and significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction and a significant positive effect on performance. The implication of this study is two-factor theory also has other limitations that situational variables. Herzberg assumes the existence of a correlation between satisfaction and productivity. However, research conducted by Herzberg emphasis on satisfaction and productivity ignore. To maintain and improve the performance of cooperatives based on the perspective of motivation theory (Herzberg) which reveal individual motives for obtaining a motivator and hygiene factors need to be considered for future research. Not all topics of research problems can be implemented and tested with Herzberg's theory, because the companies and institutions have different problems.*

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

## **Pendahuluan**

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan anggota. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Koperasi adalah salah satu dari tiga bentuk pelaku ekonomi di negara Indonesia. Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan UKM di Jember.

Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Jember, koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya. Untuk mengelola koperasi tidak cukup hanya dengan dana yang besar, tetapi harus ditunjang dengan pola pembinaan yang *intensif*, terencana dan terukur bagi semua karyawan koperasi. Hal ini disebabkan adanya tantangan mengingat banyaknya masalah yang

harus dihadapi koperasi seperti prinsip koperasi yang hingga kini belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terutama dalam upaya mensejahterakan anggotanya, kualitas sumber daya manusia yang harus terus ditingkatkan guna tercapainya koperasi yang sehat, kuat, maju, berkualitas dan mandiri serta memiliki daya saing agar mampu bersaing di era global.

Pendayagunaan karyawan di koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal serta tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Karyawan (*account officer*) merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari koperasi. 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 (Malthis dan Jackson, 2001). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen

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. Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Wahed (2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *factor hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). *Factor hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, sedangkan faktor *motivator* memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan.

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, 2007:156). Robbins (2003:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan

yang tidak mencapai *output* kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh koperasi. Maka akan menjadi penting dan perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal bagaimanakah meningkatkan kinerja seorang karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh manajemen, untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam artikel adalah: (a) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (b) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (c) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam artikel ini adalah sebagai berikut: (a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

#### **Rancangan atau Desain Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel- variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang

diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh *account officer* yang berjumlah 100 orang dari 20 koperasi yang dijadikan obyek penelitian, dengan metode pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*.

### **Metode Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) (*path analysis*).

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reabilitas**

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2007). Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari *product moment korelation* ( $r$ -hitung)  $> 0.3$  Sugiyono (2012). Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Signifika nsi	Keterangan
Motivasi	Achievement (Prestasi kerja)	0.859	0.000	Valid
	Advancement (Pengembangan diri)	0.885	0.000	Valid
	Work it self (pekerjaan itu sendiri)	0.953	0.000	Valid
	Recognition (pengakuan)	0.918	0.000	Valid
	Company policy (kebijakan persh.)	0.971	0.000	Valid
	Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja)	0.907	0.000	Valid
	Work security (keamanan kerja)	0.826	0,000	Valid
	Relationship with supervisor (Hubungan dengan atasan)	0.958	0.000	Valid
	Gaji	0.819	0.000	Valid
	Kepuasan Kerja	Kepuasan Intrinsik	0.957	0.000
Kepuasan ekstrinsik		0.958	0.000	Valid
Pengakuan		0.957	0.000	Valid
Otoritas/utilitas social		0.948	0.000	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki skor *product moment* lebih dari 0.3 dengan taraf signifikansi kurang dari 5 persen sehingga semua butir dalam instrument dikatakan valid.

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2007). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, biasanya digunakan sebuah variabelsi yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0.60 (Iskandar dan Rafiki,2014). Semakin dekat *Croanbach's Alpha* pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi	0.968	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.968	Reliabel
Kinerja	0.862	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* seluruh instrument lebih besar daripada 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

### Metode Analisis Data

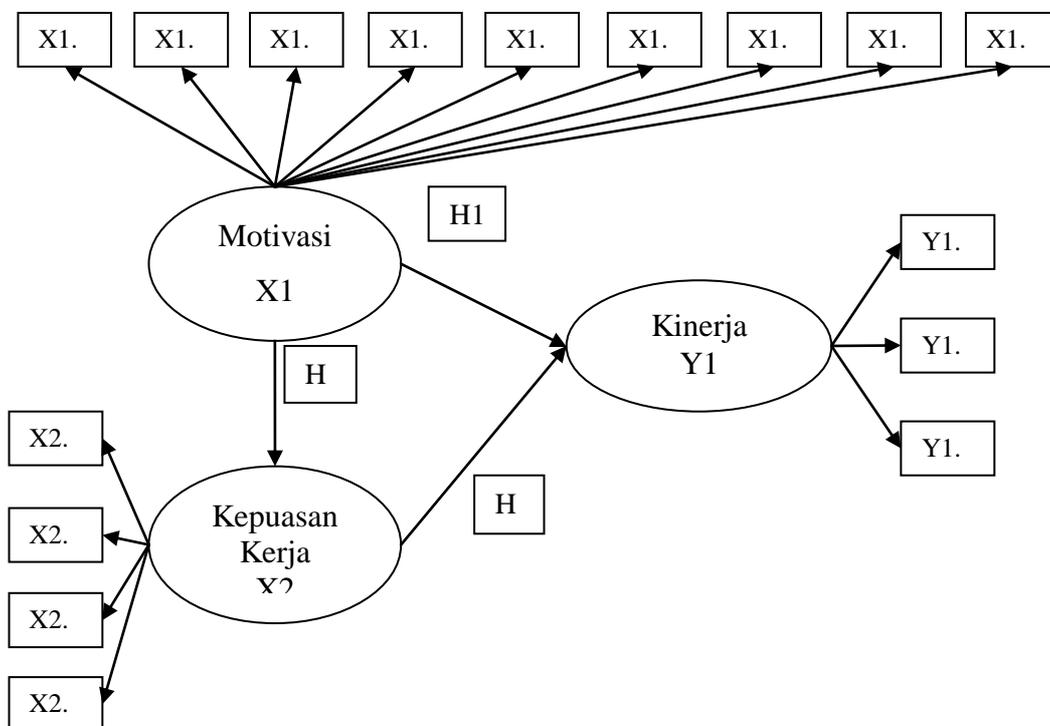
#### Diagram Alur Analisis PLS

Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (*fit*), penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square (PLS)*. Bilamana model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variable laten memiliki indikator yang bersifat formatif, refleksif atau campuran, maka pendekatan yang paling tepat digunakan adalah *PLS*.

Di dalam *PLS* model struktural hubungan antar variabel laten disebut dengan *inner model*, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut *outer model*. Disisi lain, di dalam SEM tidak dibedakan dengan tegas antar keduanya, namun demikian terdapat istilah *overall model* untuk model keseluruhan, yaitu gabungan antara model struktural hubungan antar variabel laten dan model pengukuran dengan CFA (*confirmatory factor analysis*). Langkah-langkah dalam analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori atau *inner model*  
 Pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual.
2. Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*)  
 Model teoritis yang telah dibangun dalam kerangka konseptual kemudian digambar dalam sebuah diagram alur yang berfungsi untuk menunjukkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen.

Gambar 1.1 Diagram alur analisis PLS



### Evaluasi *Goodness of Fit Model PLS*

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui berbagai kriteria *goodness-of-fit*. *Partial Least Square (PLS)* tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat  $R^2$  (*R-square*) variabel eksogen untuk variabel laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

### Evaluasi *Fit Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahapan dalam menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian Ghozali (2008). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

### 1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

#### a. *Convergent validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan variabel yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.5. Hasil pengolahan dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel 1.3. Nilai *outer model* atau korelasi antara variabel dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh memiliki nilai *loading factor* di atas 0.50.

Tabel 1.3 *Outer Loadings (Measurement Model)*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi	Achievement (Prestasi kerja)	0.862
	Advancement (pengembangan diri)	0.869
	Work it self (pekerjaan itu sendiri)	0.953
Motivasi	Recognition (pengakuan)	0.914
	Company policy (kebijakan perusahaan)	0.963
	Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja)	0.896
	Work security (keamanan kerja)	0.808
	Relationship with supervisor (Hubungan dengan atasan)	0.945
	Gaji	0.824

Kepuasan Kerja	Kepuasan Intrinsik	0.954
	Kepuasan Ekstrinsik	0.961
	Pengakuan	0.956
	Otoritas/utilitas sosial	0.951
Kinerja	Tabungan	0.937
	Deposito	0.872
	Kredit	0.839

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa indikator *achievement* (prestasi kerja), *advancement* (pengembangan diri), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan), *company policy* (kebijakan perusahaan), *relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja), *work security* (keamanan kerja), *relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan), gaji memiliki nilai *Outer Loadings* lebih besar dari 0,5. Indikator *company policy* (kebijakan perusahaan) merupakan ukuran terkuat dari variabel motivasi karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0.963). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke sembilan indikator motivasi merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja. Variabel kepuasan kerja membuktikan bahwa kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, pengakuan, dan otoritas/utilitas sosial memiliki *outer loading* lebih besar dari 0.5. Indikator kepuasan ekstrinsik merupakan ukuran terkuat dari variabel kepuasan kerja karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0.961). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke empat indikator kepuasan kerja merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja. Dengan memperhatikan nilai rata-rata pada variabel kinerja yang memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0.5. hasil ini menunjukan bahwa tabungan, deposito, dan kredit merupakan indikator terkuat dalam merespon kinerja karyawan.

### 1) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang lebih besar dibanding nilai loading jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 1.4

Tabel 1.4 *Discriminant Validity*

AE			Korelasi		
	AVE	Akar AVE	Kepuasan (X2)	Kinerja (Y)	Motivasi (X)
<b>Kepuasan (X2)</b>	0.913	0.956	1		
<b>Kinerja (Y)</b>	0.781	0.884	0.405	1	
<b>Motivasi (X1)</b>	0.799	0.894	0.537	0.391	1

Sumber : data diolah

Dari Tabel 1.4 dapat jelaskan bahwa dari hasil ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### **b. Composite Reliability**

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada Tabel 1.5 akan disajikan nilai *Composite Reliability*.

Tabel 1.5 *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Motivasi	0.973
Kepuasan Kerja	0.977
Kinerja	0.914

Sumber : data diolah

Tabel 1.5 menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0.7 yang sudah memenuhi kriteria realibel.

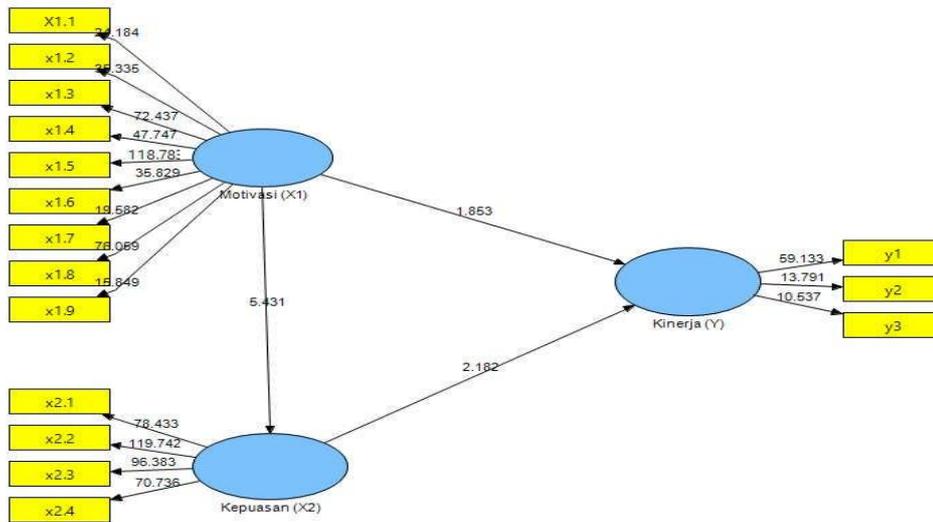
Berdasarkan dari hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent discriminant validity*, *composite reliability*, yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang

valid dan reliable.

#### **Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 2.2 Model Struktural Hasil



Dari gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk *elips* dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu motivasi dan

kepuasan kerja dan satu variabel endogen yaitu kinerja.

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Tabel 1.6 memperlihatkan hasil *estimasi R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 1.6 Nilai *R Square*

Variabel	R Square
Motivasi (X1)	
Kepuasan (X2)	0.289
Kinerja (Y)	0.206

Sumber : data diolah

Tabel 1.6 menunjukkan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja 0.289 dan kinerja 0.206. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural.

Untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai R square sebesar 0.289 yang berarti 28.9% *variance* motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Variabel kinerja memiliki nilai *R-square* 0.206 berarti 20.6% *variance* motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain dengan menggunakan *R-square*, *goodness of fit model* juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_{x_1}^2) (1 - R_2^2)\}$$
,  
dimana  $R_{x_1}^2$ ,  $R_2^2$  adalah R- Square variabel endogen.

Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran  $Q^2$  ini

setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Perhitungan *goodness of fit model* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_{x_2}^2) (1 - R_y^2) \\ &= 1 - (1 - 0.289) (1 - 0.206) \\ &= 1 - (0.72) (0.80) \\ &= 1 - 0.58 \\ &= 0.42 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, 42 persen menghubungkan variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 58 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk ke dalam model.

### Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 1.7 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 1.7 Result For Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	Kesimpulan
Motivasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.391	0.388	0.102	1.994	Diterima
Motivasi (X1) -> Kepuasan (X2)	0.537	0.546	0.095	5.683	Diterima
Kepuasan (X2) -> Kinerja (Y)	0.274	0.281	0.121	2.268	Diterima

Sumber : data diolah

### **Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.391 dengan nilai t-statistik sebesar 1.994 dan signifikan pada  $\alpha = 0.05$ . Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1.96, dengan demikian H<sub>0</sub> diterima.

### **Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi terhadap kepuasan Kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.537 dengan nilai t-statistik sebesar 5.683 dan signifikan pada  $\alpha = 0.05$ . Nilai t-statistik tersebut berada pada di atas nilai kritis 1.96, dengan demikian H<sub>0</sub> diterima.

### **Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.274 dengan nilai t-statistik sebesar 2.268 dan signifikan pada  $\alpha = 0.05$ . Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1.96, dengan demikian H<sub>0</sub> diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis PLS, 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 Kecamatan Sumpalsari Jember. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Ini artinya motivasi yang diukur melalui sembilan indikator yaitu: *achievement* (prestasi kerja), *advancement* (pengembangan diri), *work it self* (pekerjaan itu sendiri) , *recognition* (pengakuan), *company policy* (kebijakan perusahaan), *relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja), *work security* (keamanan kerja), *relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen koperasi dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain Shanthakumary (2012), Dieleman (2003), Chaudhary *et al.* (2012),

Muogbo (2013), Gagne *et al.* (2008), Maharjan (2012), Susanty dan Baskoro (2012), Munizu (2010), Khan *et al.*,(2013), Peter dan Bram., (2009), Gunggor.,(2011) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi untuk koperasi yaitu predikat sehat.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya motivasi dengan teori dua factor (Herzberg) yaitu motivator dan *factor hygiene* yang diukur melalui Sembilan indikator yaitu *achievement* (prestasi kerja), *advancement* (pengembangan diri), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan), *company policy* (kebijakan perusahaan), *relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja), *work security* (keamanan kerja), *relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen koperasi dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Teck Hong dan Waheed (2011 ), Tang *et al.* (2004), Winer dan Schiff (1980), Ncube dan Samuel (2014) Dawson (2005), Collie *et al.* (2012), Maharjan (2012) Mazlomi *et al.* (2014), Sultan (2012). Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, pengakuan dan *otoritas/utilitas* sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya : Helena dan Proenca (2012), Almigo (2004), Cecilia (2008) Anthony *et al.* (2006), Grant (2001) dalam Halena (2012) Wood *et al.* (2012) Bull (2005), Tadisina *et al.* (2001), Tang *et al.* (2014), Callaghan dan Coldwel (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri

sangat relative atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (a) 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 semakin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi yaitu predikat sehat; (b) 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; (c) 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 kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah : (a) Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi. (b) Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan manajemen hendaknya meningkatkan keamanan kerja karyawan dengan memberikan

kepastian kepada karyawan sebagai karyawan tetap koperasi, adanya aturan tugas pokok karyawan dan tidak ada mutasi wilayah kerja. Dimana manajemen koperasi harus memanfaatkan keterampilan karyawan dan kompetensi mereka secara maksimal melalui penerapan teori motivasi Herzberg di koperasi, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. (c) Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Karena dalam teori motivasi (Herzberg) telah diperhitungkan bahwa tidak semua teori motivasi dapat diterapkan di dalam koperasi, perusahaan dan institusi terhadap karyawan, karena masing-masing karyawan koperasi, perusahaan dan institusi memiliki kebutuhan, dan kepentingan yang berbeda sehingga teori Herzberg dipandang perlu untuk dipertimbangkan didalam mengukur kepuasan dan kinerja karyawan koperasi maupun perusahaan dan instansi.

### **Daftar Pustaka**

- 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
- Bakhshi, A. Kumar K., Rani E., 2009. Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal Of Business And*

- Management*, Vol. 4, No 9, pp. 145-154
- Brahmasari Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2, SEPTEMBER 2008: hal.124-135
- Dinas Koperasi Jember 2016. *Pengelola Bersertifikasi Wujudkan Koperasi Mandiri*. [http://koperasi.jemberkota.go.id/index.php/8508/Pengelola-Bersertifikasi-Wujudkan Koperasi-Mandiri](http://koperasi.jemberkota.go.id/index.php/8508/Pengelola-Bersertifikasi-Wujudkan-Koperasi-Mandiri) (diakses 20 Agustus 2017)
- Dirianzani Leindra , Sugiono, Dewi Hardiningtyas. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. Studi kasus: Perusahaan Rokok Adi
- Gary, Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ke-10 jilid 1. Jakarta Barat. PT Indeks
- Ghozali, I., 2008. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, Nomor :96/Kep/M.KUKM/IX/2004, Tentang Pedoman Standar manajemen Koperasi Simpan pinjam dan Unit Simpan Pinjam koperasi Keputusan Menteri Koperasi Dan Pimbinan Pengusaha Kecil Republik Indonesia ,Nomor : 226/Kep/M/V/1996, Tentang petunjuk pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan pinjam oleh Koperasi
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, pp.464–486.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers *Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2, pp..45-55.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 tahun 1995 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor : 19/Per/M.KUKM/XI/2008, Tentang Pedoman Penilaian Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia, Nomor : 20/Pem/M.KUKM/XI/2008, Tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan

Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi.

Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2- Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jakson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta.Salemba Empat,.

Sugiyono 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Cetakan Ke- 17. Bandung. Alfabeta.

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

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian