

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KAARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH AL-
IKHWAN MATARAM

Nurkiswatun, Hermanto, Santi Nururly

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

Email: nurkiswatun20@gmail.com

DOI: diisi sendiri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram yang berada di 3 kantor cabang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at the Al-ikhwan Mataram Sharia Financing savings and loan cooperative. The type of research used is associative research using a quantitative approach. The analysis technique used was Multiple Regression using SPSS version 25. The research population was all employees of the Al- Ikhwan Mataram Sharia Financing Savings and Loans Cooperative in 3 branch offices. The research sample was determined using saturated sampling method with a total sample of 45 people. The results showed that: 1. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of employees of the Al-Ikhwan Mataram Sharia Financing Savings and Loans Cooperative employees. 2. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Al-Ikhwan Mataram Islamic Savings and Loans Cooperative Financing.

Keywords: Job satisfaction, work motivation and performance

Pembukaan

Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus ditangani dengan baik oleh bisnis agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dan mencapai tujuan bisnis, namun bisnis sering menghadapi tantangan ketika mencoba mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif.

Kinerja menurut Moehariono (2012:95) adalah gambaran sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan dipraktikkan dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan dalam strateginya. perencanaan.

Kesediaan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan dan menyempurnakan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dengan hasil yang diharapkan adalah kinerja. (Sinambela 2017). “Semakin baik kinerja karyawan perusahaan maka akan semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan semakin baik jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan semakin sulit mencapai tujuannya” pada di sisi lain, (Jufrizen 2018).

Kepuasan kerja sebagian besar merupakan hal pribadi; setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda berdasarkan tujuan dan nilai-nilainya (Handoko, 2000: 192). Tingkat kepuasan yang dicapai sebanding dengan jumlah aspek tugas yang sejalan dengan nilai dan keinginan individu. Sebaliknya, tingkat kepuasan seseorang menurun secara proporsional dengan banyaknya aspek pekerjaannya yang tidak sesuai dengan nilai dan keinginannya.

Edy Sutrisno (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap mereka terhadap situasi terkait pekerjaan, kerja sama karyawan, ketidakseimbangan di tempat kerja, dan masalah fisik dan psikologis.

Benefit yang baik bagi perusahaan maupun karyawannya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan akan mendapat manfaat dari penelitian tentang penyebab dan sumber kepuasan kerja serta upaya untuk

meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan bisnis akan mendapat manfaat dari penelitian tentang bagaimana mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kami akan menyelidiki apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan agar selalu tinggi dan terarah pada tujuan perusahaan, selain kepuasan kerja. Menjaga motivasi seseorang dalam bekerja sangatlah penting karena motivasi adalah yang memotivasi setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika mereka kekurangan motivasi diri, orang tidak akan melakukan yang terbaik dalam situasi tertentu. Benefit yang baik bagi perusahaan maupun karyawannya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan akan mendapat manfaat dari penelitian tentang penyebab dan sumber kepuasan kerja serta upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan bisnis akan mendapat manfaat dari penelitian tentang bagaimana mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kami akan menyelidiki apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan agar selalu tinggi dan terarah pada tujuan perusahaan, selain kepuasan kerja. Menjaga motivasi seseorang dalam bekerja sangatlah penting karena motivasi adalah yang memotivasi setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika mereka kekurangan motivasi diri, orang tidak akan melakukan yang terbaik dalam situasi tertentu.

Judge dan Robin (2008: 222), mendefinisikan motivasi sebagai proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut jelas bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam motivasi seseorang atau orang lain untuk melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, masalah motivasi karyawan perlu mendapat perhatian serius. Saat ini, bisnis harus memperlakukan

karyawan sebagai aset, bukan sekadar alat produksi.

Dalam buku Sumber Daya Manusia (1995:327), Simammora menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan.

Ada beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang pertama penelitian yang dilakukan oleh, Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja aaryawan PT. Semen Tonasa Kantor Pusat Pangkep Sulewesi Selatan Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika digabungkan, namun jika dilihat secara individual, kepuasan kerja dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) melakukan penelitian kedua dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Intaf Lumajang”. Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan CV dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Intaf Lumajang harus menjaga kepuasan karyawan guna memaksimalkan produktivitas dalam bekerja. Penelitian ketiga dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Natuna” dilakukan oleh Tetty Mawarni (2016). Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan alarm, menurut temuan penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram, koperasi ini bergerak pada bidang kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana terhadap para anggotanya dengan bunga yang rendah. Koperasi ini didirikan Oleh Bapak H.M. Said Sainuddin pada tahun 1999. Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram memiliki 3 unit kantor cabang dipulau Lombok. Kantor cabang yang pertama beralamat di Jln Irigasi Raya No.4

lingkungan Irigasi Kelurahan Taman Sari Ampenan, kantor cabang yang kedua beralamat di Jln Swakarya III Gang Metro No.15, dan kantor cabang yang ketiga beralamat di Jln. Selat Karimata No.7C Dasan Agung Baru. Kantor cabang ini memiliki masing-masing 15 karyawan beserta pimpinannya. Karyawan yang aktif bekerja di k-3 kantor cabang dilombok berjumlah 45 orang dan dari setiap kantor cabang ini memiliki 100-200 lebih Nasabah.

Aktivitas kegiatan usaha koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram adalah yang pertama memberikan pelayanan pinjaman dengan bunga rendah, tepat dan cepat serta mendidik anggota untuk dapat menggunakan uang dengan bijaksana dan produktif. Yang kedua memberikan pinjaman kepada anggota, calon anggotanya, koperasi lain dan anggotanya. Fungsi dari koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram adalah yang pertama mensejahterakan anggota koperasi simpan pinjam pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Yang kedua dapat membangun tatanan perekonomian untuk mewujudkan masyarakat maju, adil dan makmur. Yang ketiga dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota kopersi berdasarkan penerapan dari nilai-nilai yang diajarkan islam.

Penelitian ini akan memfokuskan pada karyawan koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram. Karyawan yang dimaksud adalah seluruh pekerja yang aktif bekerja dalam koperasi ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan koperasi menyatakan bahwa kurangnya rasa kepuasan kerja karyawan mengakibatkan kurangnya rasa kenyamanan pada perusahaan sehingga karyawan cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaanya..

Kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram untuk tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai 2021, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Koperasi yaitu Bapak Drs Nurdin, M.pd. bahwa kinerja pada

tahun 2019 sisa hasil usahanya mencapai Rp. 34.166.893 dan pada tahun 2020 mengalami penurunan Rp. 30.782.828 dan pada tahun 2021 kinerja karyawannya mulai meningkat kembali mencapai Rp 37.323.725. Naik turunnya hasil usaha koperasi ini dikarenakan ada beberapa hambatan yang terjadi yang pertama adanya tunggakan kredit walau terkendali tetapi dampaknya masih ada, yang kedua mekanisme kerja pengurus yang masih sederhana dan yang ketiga permohonan kredit terus meningkat, sementara permintaan masih terbatas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan yaitu karyawan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh koperasi dan karyawan juga masih kurang disiplin dalam bekerja hal ini berdampak pada koperasi. Pada tahun 2021 Kinerja karyawannya mulai meningkat mencapai Rp 37.323.725.

Fenomena yang terjadi di koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram adalah kepuasan kerja karyawan yang masih kurang, dikarenakan keterbatasan interaksi antara atasan dengan bawahan. 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.

Mengenai fenomena motivasi pegawai, nampaknya masih kurang baik. Hal ini terlihat dari fakta bahwa karyawan tidak sepenuhnya berpartisipasi dalam setiap tugas; hanya sejumlah kecil karyawan yang terlibat dalam tujuan; karyawan yang tidak berpartisipasi dalam tugas-tugas tersebut cenderung malas, kurang motivasi, bahkan kurang bertanggung jawab untuk memperhatikan tujuan bisnis. Hal ini dikarenakan pimpinan tidak memotivasi bawahannya karena hanya memperhatikan hasil pencatatan simpanan nasabah setiap hari.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) mengemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai

tujuan tersebut digunakan metode pendekatan, dan analisis data yang digunakan dalam pendekatan ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Itulah mengapa saya tertarik dengan judul ini. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, menurut penelitiannya. Padahal Ivone melakukan penelitian untuk studi kedua. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika digabungkan (variabel simultan penelitian). Putra dkk. adalah para peneliti yang melakukan tiga studi. Penelitian ini menemukan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat diterima untuk pengujian hipotesis adanya pengaruh secara simultan. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien regresi tertinggi menurut hasil uji t.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah dipaparkan oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram dengan judul **“Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram”**.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram adalah masih kurangnya interaksi antar pimpinan dengan bawahan dan juga sesama karyawan, serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya sehingga mengalami penurunan kinerja. pada tahun 2019 hasil usaha mencapai Rp. 34.166.893 dan pada tahun 2020 hasil usaha mengalami penurunan Rp. 30.782.828 kemudian pada tahun 2021

mengalami peningkatan mencapai Rp. 37.323.725 ini dikarenakan interaksi pimpinan dan bawahan mulai dijalin serta motivasi dari pimpinan kepada bawahannya. Hal ini memunculkan masalah penelitian yang dirumuskan sebagai berikut “Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram?”

Kajian Pustaka

Kinerja

Sedarmayanti menegaskan (2018:260) Kinerja seseorang adalah hasil dari pekerjaannya—suatu proses manajemen secara keseluruhan dimana pekerjaan seseorang harus dapat menunjukkan bukti nyata dan terukur. Tingkat pencapaian suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misinya yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya disebut sebagai kinerja atau performance, dan merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan.

Hasibuan mengklaim bahwa (2017:94), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Bangun (2012) indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah:

1. Kuantitas pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai dengan kualitas pekerjaan

3. Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4. Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Handoko (1988:198), adalah keadaan emosi positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasibuan, sebagaimana dikemukakan pada tahun 2003: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”, menurut (202) Hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik merupakan contoh kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya imbalan yang akan diterima dari hasil pekerjaannya sehingga dapat membeli kebutuhannya dikenal dengan kepuasan di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang ataupun tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut (Luthaans, 2001: 230-231) diukur dengan lima indikator yaitu:

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
2. Kepuasan terhadap gaji Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

3. Kepuasan terhadap sikap atasan Sejauh mana bantuan ektis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan pegawai.
4. Kepuasan dengan rekan kerja Sejauh mana rekan kerja saling mendukung secara sosial dan teknis. Mayoritas karyawan memandang pekerjaan sebagai sarana interaksi sosial. Alhasil, memiliki rekan kerja yang menyenangkan dapat membuat bekerja di sana menjadi lebih menyenangkan.
5. Sejauh mana ada pergerakan atau kesempatan untuk maju melalui berbagai tingkatan organisasi disebut sebagai kepuasan dengan promosi. Hasrat akan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, perkembangan psikologis, dan rasa keadilan merupakan komponen dari hasrat untuk maju.

Motivasi Kerja

Menurut Nisa & Bahri (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang dapat menginspirasi seseorang untuk menghasilkan dan memenuhi dorongan diri.

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

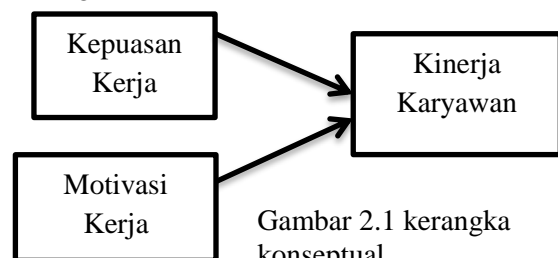
1. Kekuatan pendorong untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan dikenal sebagai refleksi kekuatan pendorong. Namun, bergantung pada latar belakang budaya seseorang, orang yang berbeda

menggunakan pendekatan yang berbeda.

2. Will adalah dorongan untuk bertindak ketika didorong atau dipengaruhi oleh dunia luar (orang lain atau lingkungan). Kesediaan menunjukkan tanggapan tertentu terhadap tawaran dari individu lain.
3. Bentuk persetujuan adalah kerelaan untuk mengabdikan permintaan orang lain tanpa merasa terpaksa (tulus).
4. Proses mengubah keahlian seseorang dalam bidang ilmu tertentu dikenal dengan istilah "membentuk keahlian".
5. Kemampuan seseorang untuk menjalankan pola perilaku yang kompleks dan tertata rapi dengan cara yang halus dan sesuai untuk mencapai hasil atau pencapaian tertentu dikenal sebagai "keterampilan pembentukan" mereka.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka skema kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan:

- X1 : Kepuasan Kerja
- X2 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Karyawan
- H1 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Menurut penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riani (2017), Garry Surya Changgriawan (2017), Florida Dessy Putri Sannudin (2013), Asmawiyah, Afifah Muhktar, Nurjaya (2020), Suwati Yuli (2013), Hanafi dan Yohana (2017) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buhler (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut :

“motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”, Menurut penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riani (2017), Garry Surya Changgriawan (2017), Florida Dessy Putri Sannudin (2013), Asmawiyah, Afifah Muhktar, Nurjaya (2020), Suwati Yuli (2013), Hanafi dan Yohana (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan dikoperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram yang memiliki 3 unit kantor cabang dipulau Lombok. Kantor cabang yang pertama beralamat di Jln Irigasi Raya No.4 lingkungan Irigasi Kelurahan Taman Sari Ampenan, kantor cabang yang kedua beralamat di Jln Swakarya III Gang Metro No.15, dan kantor cabang yang ketiga beralamat di Jln. Selat Karimata No.7C Dasan Agung Baru.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk pengumpulan data. Menurut Supardi (2006), metode sensus adalah penelitian yang dilakukan terhadap semua atau sebagian anggota populasi.

Populasi Penelitian

Menurut Margono (2004) populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Sedangkan menurut

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan riset di lapangan, yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan dan juga melakukan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan tanggapan 45 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	33	73
2	Perempuan	12	27
	Jumlah	45	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan hal ini dikarenakan bahwa koperasi lebih membutuhkan pegawai laki-laki untuk pekerjaan lapangan dan penagihan kepada nasabah.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	25-35	25	55,6
2	35-45	13	28,9
3	45-55	7	15,5
	Jumlah	45	100

Berdasarkan table 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden didominasi oleh usia 25-35 tahun sebanyak 25 orang atau 55,6%. Peneliti berasumsi hal ini dikarenakan usia tersebut adalah masa produktif untuk bekerja yang dimana berarti usia responden masih tergolong muda dan lebih aktif dalam bekerja.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	5	11,1
2	D3	10	22,3
3	S1	24	53,3
4	S2	5	11,1
5	S3	1	2,2
	Jumlah	45	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden didominasi oleh anggota yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang atau 53,3% . Hal ini dikarenakan koperasi menerima karyawan yang minimal pendidikannya tamatan S1 karena lebih luas pandanganya.

Analisis Dan Hasil Penelitian Uji

Normalitas Data variabel independen dan variabel dependen dalam persamaan regresi yang dihasilkan akan dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Nilai error yang berdistribusi normal membuat asumsi ini jelas dalam model regresi linier. Model regresi linier yang baik dapat diuji secara statistik jika memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Grafik histogram dan plot probabilitas normal digunakan dalam uji normalitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters a,b	Mean	.000 0000
	Std. Deviation	.971 1240 1
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.072
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c _d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika Asymp. uji normalitas harus dilakukan. nilai sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut normal, sedangkan jika Asymp. Sig. (Data tidak berdistribusi normal jika 2-tailed) 0,05. Temuan berikut diperoleh dari uji normalitas yang dilakukan pada data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 23: Pengakuan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan nilai Asymptotic sebesar 0,200. Sig. (Hasil 2-tailed) = 0,200 diatas 0,05 menunjukkan bahwa data kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel

independen (independen). Perhatikan nilai tolerance dan lawannya, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF), sebagai salah satu alat untuk menentukan apakah model regresi memiliki multikolinieritas atau tidak. Nilai toleransi 10 merupakan nilai cut off yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Varia bel	Tole ran ce	VI F	Keterangan
Kepu asan Kerja	0,9 89	1. 01	Tidak Terjadi Multikolinear itas
Moti vasi Kerja	0,9 89	1. 01	Tidak Terjadi Multikolinear itas

Nilai toleransi variabel bebas sebesar 0,989 lebih besar atau sama dengan 0,10 seperti terlihat pada tabel 4.12, dan nilai VIF kurang dari atau sama dengan 10. Dengan demikian, temuan uji multikolinieritas dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi atau multikolinieritas antara variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya faktor-faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandar ized Coefficients	Stan dard ized Coef	T	Si g.

		Coefficients		Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.209	.644		6.530	.000
	X1	.478	.066	.492	7.204	.000
	X2	.342	.125	.853	8.470	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,209 + 0,478 X1 + 0,342 X2.$$

Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah kepuasan kerja, X2 adalah motivasi kerja.

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan ini bernilai 4,209. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, motivasi kerja maka besarnya variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 4,209.
2. Nilai koefisien beta 1 (b_1) = 0,478 . Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut diperoleh variabel kepuasan kerja (X1) positif sebesar 0,478 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,478 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta 2 (b_2) = 0,342. Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut diperoleh variabel motivasi kerja (X2) positif sebesar 0,342 yang berarti bahwa setiap variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

Uji F (Validitas Model)

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model mampu menjelaskan fenomena yang diselidiki. Uji F menggunakan derajat kebebasan (df) = n-k-1 pada tingkat kepercayaan 95% dan = 0,05 untuk menilai signifikansi keseluruhan dari koefisien regresi. Estimasi model regresi dapat dianggap layak jika nilai Fhitung berada di bawah tingkat kesalahan hitung (alpha) sebesar 0,05. Sedangkan estimasi model regresi tidak dapat diterapkan jika nilai Fhitung melebihi tingkat kesalahan 0,05. Salah satu cara untuk melakukan uji F adalah dengan memikirkan nilai F yang ditentukan (Fhitung) dengan nilai F tabel yang menurun (Ftabel). Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima, dan jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak.

Cara untuk mengetahui nilai Ftabel dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Df = (k:n-k) \\ = f (45-2) \\ = 43$$

$$F_{tabel} = 3,21$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.14 hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	1176.588	2	588.294	58.442	.000 ^b
	Residual	41.989	42	1.000		
	Total	1218.578	44			

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

Dari hasil uji F diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 588,422 dan nilai f tabel 321 sedangkan signifikannya sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari f tabel ($588,422 > 321$) 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)

Tujuan uji t adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Nilai signifikansi uji t yang memiliki tingkat signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Hasil perhitungan signifikansi uji t adalah sebagai berikut. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,05) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($>$).

Rumus mencari t_{tabel} sebagai berikut :

$$df = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2; 45 - 2)$$

$$= 43$$

$$t_{tabel} = 2,016$$

Keterangan :

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

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Pada tabel 4.15 akan disajikan data hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.15 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.209	.644		6.5	.00

	stant)				30	0
X1	.478	.066	.492	7.204	.000	.000
X2	.342	.125	.853	8.476	.000	.000

a. Dependent Variable: Y

- Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung dari kepuasan kerja (X1) sebesar 7,204 dengan nilai signifikan 0,000, kemudian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} (7.204) $>$ t_{tabel} ($2,016$) 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.
- Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 8.476 dengan nilai signifikan 0,000, kemudian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} (8.476) $>$ t_{tabel} ($2,016$) 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.

Koefisien Determinasi

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 4.16 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.569	2.62133
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel 4.16 diatas yang menunjukkan Adjusted R-Square senilai 0,569 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram sebesar 56,9 %, sedangkan sisanya (100%-56,9% = 43,1%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,478 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7.204>2,016) dan tingkat nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,005 (0,000<0,05).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh searah dengan kinerja. Hal ini berarti jika semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Kepuasan kerja koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram tergolong dalam kategori sangat puas yaitu

dengan pernyataan karyawan puas terhadap pekerjaan sendiri memiliki nilai rata-rata paling tinggi dengan jumlah 4,34, dari nilai tersebut diharapkan koperasi harus tetap mempertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Sedangkan rata-rata per indikator yang terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji dengan jumlah 4,16 dimana karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diterima dengan harapan kedepannya bisa lebih baik lagi. Rata-rata jumlah indikator pada variabel kepuasan kerja bernilai 4,25. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masuk dalam kategori sangat puas. Jika semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini kemudian didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Yang pertama penelitian dilakukan oleh Indrawan (2014) dengan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang kedua Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang ketiga penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) dengan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Sary (2015) dengan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,342 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (8.476>2,016) dan tingkat nilai



signifikansinya 0,000 lebih kecil 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 simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram. Kinerja karyawan akan meningkat tergantung 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.

Motivasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram tergolong dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan pernyataan membentuk keterampilan memiliki nilai rata-rata paling tinggi dengan jumlah 4,63 yang berarti karyawan koperasi selalu mengembangkan karakter dalam dirinya untuk menjadi lebih baik dan karyawan juga meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas dalam dirinya. Sedangkan rata-rata per indikator yang paling rendah terdapat pada indikator kerelaan dengan nilai rata-rata 4,19 artinya karyawan masih kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam diri mereka hal tersebut bisa dikhawatirkan berdampak pada motivasi kerja serta kinerja karyawan kedepannya. Rata-rata jumlah indikator pada motivasi kerja bernilai 4,41. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja, kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, dengan adanya kinerja atau prestasi kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini kemudian didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Yang pertama penelitian yang dilakukan oleh Lusri (2017) dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Yang Kedua penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram” merupakan judul proyek penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 45 responden yang bekerja di tiga kantor cabang koperasi simpan pinjam Al-Ikhwan Mataram sebagai sampel. Kesimpulan berikut dapat ditarik dari data yang dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan pada masalah ini:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,478 dan uji t nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7.204 > 2,016$) dan tingkat nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,347 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8.476 > 3,21$) dan tingkat nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan koperasi simpan pinjam
Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram.

Impilkasi Penelitian Impikasi Teoritis

Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan yang sebelumnya. Mereka menunjukkan bahwa karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Islam Al-Ikhwan Mataram berkinerja lebih baik ketika mereka lebih bahagia dan lebih termotivasi di tempat kerja.

Implikasi Praktis

- a. Kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram sudah berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai rata-rata keseluruhan pada item indikator sebesar 4,26. Artinya responden mampu menghasilkan kinerja yang sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar koperasi mempertahankan kinerja karyawannya.
- b. Kepuasan kerja pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram sudah berada pada kategori sangat puas yaitu dengan nilai rata-rata keseluruhan pada item indikator sebesar 4,25. Artinya karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan ini. Hal ini mengandung implikasi agar koperasi dapat mempertahankan kepuasan kerja para karyawannya.
- c. Motivasi kerja pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Al-ikhwan Mataram sudah berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai rata-rata keseluruhan pada item indikator sebesar 4,41. Artinya motivasi karyawan sudah sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar koperasi mempertahankan motivasi dalam diri karyawannya..

Daftar Pustaka

- Adiwinata, Irvan dan Eddy M. Sutanto. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang” AGORA, Vol. 2, No. 1, hlm. 1-9.
- Adnyana, Putra. 2013. Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja dengan Nilai Perusahaan. *E-Journal Universitas undayana*, Vol. 5 No3.
- Ahmad Susanto. 2018. *Bimbingan dan Konseling di sekolah Konsep, Teori, dan Aplikasinya*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Arda, Mutia. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Inonesia Cabang Putri Hijau Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol, 18, No, 1.
- Arikunto, S. Suhardjono, Supardi, (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta. Bumi Aksara
- Asnawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mirai Management*, Vol. VI No.2, 388-401
- Bachtiar Doni. (2012) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *“Management Analisis Journal”*. Vol. 1 No.1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Bahri Syaiful dan Nisa Chairatun Yuni. 2017. The Effect Of Career Development and Work Motivation on Employee Job

- Statisfaction BPJS Emloyment Branch Office Belawan. *Scienttific Journal of Manajement & Business*. Vol.18 No. 1: 9-15.
- Buhler, Patricia. Alpa Teach Yourself. Manajemen Skills dalam 24 jam. Terj. Jakarta: Prenada Media.
- Changgria, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5.
- Florida Dessy Putri Sannudin (2013). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa” *Jurnal MODUS*. Vol.25 No. 2.
- Ghozali, Immam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progra IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur. Jakarta: Terjemah edisi keempat Erlangga
- 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
- Handoko, Hanni T. (2002), Manajemen Personalia dan sumber daya manusia,
- Handoko, Hanni T. (2002), Manajemen Personalia dan sumber daya manusia,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Indawan , R. & Yaniarwati R.P (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Penidikan, Bandung: Penerbit PT Refrika Aditama*
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja dalam Memoderisasi Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital, 405-424.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09,611-628.
- Lusri, Lidia dan H. Siagian 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*. 5(1)
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Margono, 2004, Metode Penelitian Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mawarni A. Perbedaan Motivasi Belajar dan Prestasi Belajar Berdasarkan Latar Belakang Jurusan di SMA/MA (skripsi) . Universitas Lampung; 2017. <http://media.neliti.com/media/ou>

[blication/251456-perbedaan-
motivasi-belajar-dan-prestasi-
e0a038b7.pdf-diakses Januari
2019.](https://doi.org/10.24127/jpsdm.v2i2.251456)

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.

Siagian, Sondang.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.

Simamora Hendry. 2004. Managemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Prenadamedia Group (2019).

Tho, Ivone. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Fak-fak . *Iqtishouna Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 6 No 1

Wijaya, Tony. (2018), *Manajemen Kualitas Jasa*, Edisi Kedua , Jakarta:PT. Indeks.