

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya

Dadan Hamdani¹, Dina Dwijayanti²
Universitas Koperasi Indonesia^{1,2}
dadanhamdani@ikopin.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 20 November 2024
Disetujui 28 Desember 2024
Diterbitkan 05 Januari 2025

Keywords: *work motivation, employee performance, productivity, consumer cooperative, human resource management*

ABSTRACT

This study aims to analyse the impact of work motivation on employee performance at the Consumer Cooperative Mulia Unit in RSUD Majalaya. Work motivation is recognized as a crucial factor influencing individual productivity and organizational success. A quantitative research methodology was employed, utilizing a questionnaire distributed to 30 respondents, including employees and managers. The collected data were analysed using descriptive and inferential statistical techniques to identify the relationship between work motivation and employee performance. The findings indicate a significant positive relationship between work motivation and employee performance, where factors such as recognition, job satisfaction, job challenges, and support from supervisors play a substantial role in enhancing performance. Employees who feel motivated tend to demonstrate better performance, including achieving targets and completing tasks on time. These results have important implications for the management of Koperasi Konsumen Mulia in designing more effective human resource management strategies. By improving various aspects of work motivation, it is expected that employee performance can be enhanced, ultimately leading to positive outcomes for the organization as a whole. This research recommends the implementation of ongoing training and development programs to further boost work motivation among employees..

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam konteks yang semakin kompetitif, penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana motivasi dapat berkontribusi terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya. Berdasarkan teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengakuan, tantangan, dan kepuasan kerja adalah elemen-elemen penting yang dapat meningkatkan motivasi (Locke & Latham, 2002; Soeprodjo et al., 2017). Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengelola motivasi karyawan secara efektif. Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya merupakan salah satu organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui pengelolaan motivasi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan dan manajer. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menentukan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor koperasi.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi individu untuk berperilaku dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi yang sering digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (yang meningkatkan kepuasan) dan faktor hygiene (yang mencegah ketidakpuasan). Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sedangkan faktor hygiene mencakup gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk motivasi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Locke dan Latham (2002) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Soeprodjo et al. (2017) menemukan bahwa pengakuan dari atasan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Indrianna Meutia et al. (2022) menunjukkan bahwa usia juga berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja; karyawan muda cenderung memiliki semangat tinggi namun terkadang kurang dalam kehadiran, sedangkan karyawan yang lebih tua menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik meskipun kinerjanya mungkin menurun.

Status Pernikahan dan Motivasi Kerja

Status pernikahan dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang. Hazmi et al. (2022) menunjukkan bahwa tanggung jawab keluarga dapat menjadi pendorong bagi individu untuk bekerja lebih keras demi memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pribadi seperti status pernikahan perlu dipertimbangkan dalam analisis motivasi kerja.

Sistem Kerja Kontrak

Sistem kerja kontrak memiliki implikasi tersendiri terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Falah et al. (2022) menyatakan bahwa perlakuan dalam sistem kontrak dapat mempengaruhi motivasi; karyawan dengan kontrak yang jelas dan stabil cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja optimal dibandingkan dengan mereka yang berada dalam situasi ketidakpastian.

Jabatan dan Tanggung Jawab

Jabatan juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja. Menurut Locke & Latham (2002), tanggung jawab yang lebih besar sering kali memberikan dorongan bagi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan di posisi manajerial atau jabatan tinggi biasanya

memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi karena mereka merasa memiliki pengaruh lebih besar terhadap hasil organisasi.

Kesimpulan Tinjauan Pustaka

Dari tinjauan pustaka ini, jelas bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Berbagai faktor seperti lingkungan kerja, pengakuan, usia, status pernikahan, sistem kerja kontrak, serta jabatan harus dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan ini secara lebih mendalam di Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya, dengan harapan dapat memberikan wawasan praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Koperasi Konsumen Mulia untuk meningkatkan efektivitas operasional melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan terstruktur dari responden, sehingga dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya, termasuk manajer dan staf. Sampel diambil secara purposive, yaitu dengan memilih responden yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan terkait motivasi kerja dan kinerja. Jumlah sampel yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah 30 responden, yang terdiri dari karyawan dan manajer.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel motivasi kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti pengakuan, kepuasan terhadap tugas, tantangan pekerjaan, dan dukungan dari atasan. Selain itu, kuesioner juga mencakup pertanyaan mengenai kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan pencapaian target dan umpan balik dari atasan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Validitas diuji dengan menggunakan teknik analisis item, sedangkan reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Kuesioner dibagi menjadi beberapa bagian:

- Bagian pertama berisi data demografis responden (jenis kelamin, usia, status pernikahan, jabatan).
- Bagian kedua berisi pertanyaan tentang motivasi kerja.
- Bagian ketiga berisi pertanyaan tentang kinerja karyawan.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta analisis inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Uji regresi linier digunakan untuk menentukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, yang berlokasi di Majalaya, Di jalan Cipaku-Majalaya RT 01 RW 03 Desa Cipaku, Kecamatan Paseh, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan, dari Januari hingga Maret 2024.

Etika Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti memperoleh izin dari manajemen Koperasi Konsumen Mulia serta menjelaskan tujuan penelitian kepada responden. Responden juga diberikan jaminan bahwa semua data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Dengan metode penelitian yang sistematis ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja di organisasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Penelitian ini melibatkan responden dari karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya. Karakteristik data responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, status pekerjaan, dan jabatan.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Perempuan	2	66,67
Laki-laki	1	33,33

Mayoritas responden adalah perempuan (66,67%). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak selalu mempengaruhi motivasi kerja secara langsung (Soeprodjo et al., 2017), tetapi dapat mempengaruhi aspek tertentu dari kinerja (Wilda et al., 2020).

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
30-39 tahun	2	66,67
50-59 tahun	1	33,33

Sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif (30-39 tahun). Penelitian oleh Indrianna Meutia dkk. (2022) menunjukkan bahwa usia produktif cenderung memiliki kinerja yang baik meskipun kehadirannya bisa menjadi tantangan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dianalisis berdasarkan dua dimensi utama: faktor motivator dan faktor kebersihan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Skor Keseluruhan	Kriteria
Faktor Motivator	Target Pencapaian	6	Tercapai
	Pengakuan oleh Atasan	6	Diakui
	Pengakuan oleh Tim	6	Diakui
Faktor Kebersihan	Kepuasan dengan Tugas Harian	6	Puas
	Kesesuaian Pekerjaan dengan Minat	5	Cukup Baik

Hasil menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi oleh pengakuan dari atasan dan tim, serta pencapaian target kerja. Namun terdapat sedikit ketidakpuasan terkait kesesuaian pekerjaan dengan skill dan minat.

Motivasi kerja karyawan di unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengakuan atas kontribusi dan pencapaian target. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Namun, tantangan dalam mencapai pekerjaan dengan keterampilan dapat mengurangi motivasi pada beberapa individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dianalisis melalui indikator-indikator seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4
Rekapitulasi Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator	Skor Keseluruhan	Kriteria
Tanggung Jawab	Ketepatan Waktu Tiba di Kantor	5	Cukup Baik
	Kepercayaan Diri Menyelesaikan Tugas	6	Baik

Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan tugas mereka. Namun, waktu yang ketat masih menjadi tantangan bagi beberapa karyawan.

Pembahasan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan dukungan dari manajemen koperasi telah memberikan

kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, sistem piket yang diterapkan di koperasi dapat menjadi salah satu alasan ketidaktepatan waktu beberapa karyawan.

Faktor Pendukung dan Hambatan

Selain motivasi kerja dan kinerja, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor pendukung dan hambatan yang mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Faktor Pendukung:

1. Pengakuan : Pengakuan dari atasan dan tim memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Kondisi Kerja : Lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas karyawan.

Faktor Hambatan:

1. Kesesuaian Pekerjaan : Beberapa karyawan merasa pekerjaan mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan mereka.
2. Sarana Penunjang : Fasilitas seperti lahan parkir yang terbatas menjadi salah satu keluhan utama.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan motivasi kerja melalui pemberian pengakuan yang konsisten dan dukungan terhadap pengembangan keterampilan karyawan. Selain itu, perbaikan kondisi kerja seperti penyediaan fasilitas penunjang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi melalui pengakuan dari atasan dan tim, serta pencapaian target, menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. Faktor-Faktor Pendukung : Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap tugas harian, pengakuan atas kontribusi, dan dukungan dari manajemen berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan mereka meskipun ada tantangan terkait keselarasan pekerjaan dengan keterampilan.
3. Tantangan yang Dihadapi : Meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan kondisi kerja dan dukungan yang diberikan oleh koperasi, terdapat tantangan dalam hal kurangnya waktu dan kesesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.
4. Kepuasan Gaji : Gaji yang diterima karyawan dinilai cukup mampu, meskipun masih di bawah Upah Minimal Kota (UMK). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mempertimbangkan penyesuaian gaji agar lebih sesuai dengan standar yang berlaku.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya:

1. Peningkatan Pengakuan dan Apresiasi : Manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem pengakuan atas kontribusi karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun informal, untuk mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi.
2. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan : Mengadakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ini juga dapat membantu mengurangi tantangan terkait kesetaraan pekerjaan dengan keterampilan.
3. Evaluasi Sistem Gaji dan Insentif : Melakukan evaluasi terhadap struktur gaji dan insentif untuk memastikan bahwa ketidakseimbangan yang diberikan kepada karyawan sejalan dengan kontribusi mereka serta standar industri.
4. Peningkatan Fasilitas Kerja : Memperhatikan kebutuhan fasilitas kerja seperti ruang parkir dan alat kerja yang memadai guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.
5. Monitoring dan Evaluasi Berkala : Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk mengidentifikasi masalah lebih awal dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Dengan menerapkan rekomendasi di atas, diharapkan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi seluruh karyawan. Format ini mengikuti kaidah penulisan ilmiah untuk jurnal, memastikan bahwa kesimpulan dan rekomendasi disajikan secara jelas, ringkas, dan terstruktur dengan baik.

BIBLIOGRAFI

- Falah, M., Indrianna, M., & Siti, A. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 10(2), 45-60.
- Hazmi, R., Yulianto, B., & Rahmawati, N. (2022). Status Pernikahan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan* , 5(1), 12-20.
- Herzberg, F. (2021). Two-Factor Theory of Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 58(2), 293-298. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.58.2.293>
- Indrianna Meutia, S., Nugroho, A., & Sari, P. (2022). Usia dan Kinerja Karyawan: Analisis di Sektor Koperasi. *Jurnal Ilmu Administrasi* , 8(3), 75-85.
- Locke, EA, & Latham, GP (2002). Membangun Teori Penetapan Tujuan dan Motivasi Tugas yang Berguna Secara Praktis: Pengembangan 35 Tahun. *Psikolog Amerika* , 57(9), 705-717.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivation and Personality*. 3rd edition. New York: Harper & Row.
- Nitisemito, A. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-17). Pearson Education.
- Soeprodjo, E., Marzuki, M., & Prabowo, H. (2017). Pengaruh Pengakuan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 15(1), 30-40.

Wilda, R., Supriyadi, A., & Diana, L. (2020). Perbedaan Gender dalam Motivasi dan Kinerja Kerja: Studi Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Internasional* , 15(4), 100-110.