



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADADINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA DEPOK

Oleh : Indri Astuti, Lestari Sinaga, Nurmansyah
email : kaffah03@yahoo.com

ABSTRACT

The Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Depok City aims to make employees able to improve productivity and performance well, improve knowledge, skills, abilities, attitudes of employees, so that the desired results are obtained and provide maximum results for the company.

This study aims to determine how much influence work motivation has on employee performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Depok. This research was carried out in the city of Depok with the research sample being employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in the city of Depok. The sample in this study were 60 people. The sample research method uses saturated sampling.

From the results of the study, it was concluded that there was an effect of work motivation on employee performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Depok. This is because the value of tcount is greater than the value of ttable. The results of the research with a quantitative approach indicate the magnitude of the effect of work motivation on employee performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Depok City, which is 50.4%.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Koperasi atau Usaha Mikro merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas pada masyarakat, dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat di Indonesia serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional pada umumnya dan stabilitas ekonomi pada khususnya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok Masih kekurangan SDM (tenaga kerja/

pegawai) yang terbatas. Dari keterbatasan jumlah pegawai dapat mengakibatkan Multitasking (suatu kemampuan dalam mengerjakan dua atau lebih pekerjaan secara bersamaan) dan ini dapat menjadi kendala dalam mengerjakan segala bentuk pekerjaan dan memperlambat proses pekerjaan cepat selesai.

Dalam meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi seorang pegawai harus mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan baik. Produktivitas yang diterapkan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok yaitu kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab merupakan persyaratan kerja pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas.

Kinerja pegawai di suatu perusahaan merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan. Bahkan bisa dibilang pegawai merupakan jantung perusahaan, dari pegawai roda perusahaan dapat

* Dosen Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

berputar semua bisa berjalan karna adanya pegawai, Kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya dalam mengelolah perusahaan. Karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaanya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014 hal 127) dalam (Azhar, M. E., & Meijiriani, A. D, 2021).

Menurut Sutrisno (2011 : 109) dalam (Irnawati, J, 2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Tunjangan dianggap sebagai cara perusahaan untuk menghargai kinerja pegawainya (Najoran, J, f, 2018).

Maka dari itu, para pegawai memiliki tujuan meningkatkan motivasi untuk:

- Berperilaku sesuai dengan keinginan perusahaan.
- Membangun semangat dan tekad kerja pegawai.
- Membangun disiplin dan kerja sama pegawai.
- Membangun rasa tanggung jawab kerja pegawai.
- Membangun prestasi kerja pegawai.

Menurut Afandi (2018 : 23) mengatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas dalam (Asteria, B., & Dwiyanas, P. D, 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa motivasi sangat berpengaruh penting dalam perusahaan, kinerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok “.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melakukan proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Harahap, M. S. 2018:16). Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk merencanakan, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh sekolah dalam pencapaian tujuannya (Yuliyati, E. 2020:33).

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen adalah:

Lawrance A Appley (Fadjar, dkk, 2018:3) mengatakan manajemen adalah sebuah seni dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang dilakukan dengan usaha orang yang lain.

Menurut G.R. Terry dalam (Wahib,A, 2018:59) manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Manullang dalam (Fadjar, dkk, 2018:3) manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut John D. Millet dalam (Fadjar, dkk, 2018:3) manajemen adalah proses dalam memberikan arahan pekerjaan kepada orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

Menurut Harold Koontz dan Cyrill O’ Donnel dalam (Fadjar, dkk, 2018:3) manajemen adalah cara untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan yang lain.

Pengertian Motivasi

Dalam (Aditya, R, A. 2021:22) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik.

Brown, menyatakan motivasi sebagai pemikiran yang berfungsi sebagai penggerak yang terdiri dari emosi dan kebutuhan, hal ini yang menyebabkan perilaku manusia (Timoteus, D. 2020:42).

Pinder berpendapat, motivasi kerja sebagai satu set energi kekuatan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukannya pada bentuk, arah, intensitas dan durasi. Selanjutnya Steers, dkk. Berpendapat bahwa motivasi dimanifestasikan oleh perhatian, usaha, dan ketekunan (Timoteus, D. 2020:42).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi dalam (Halawa, A, 2021:56) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mewajibkan seseorang untuk berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Umumnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi hal tersebut tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi prestasi seseorang dalam masyarakat atau dalam organisasi maka semakin tinggi pula kedudukannya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan potensi seseorang dalam meningkatkan prestasi secara seutuhnya.

Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Tujuan dari motivasi dalam (Tanjung, H., & Veriyadna, R. 2021:33) adalah :Meningkatkan moral

dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan karyawan, Meningkatkan kedisiplinan karyawan, Menggefektifkan pengadaan karyawan, Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Manfaat motivasi dalam (Tanjung, H., & Veriyadna, R. 2021:33) adalah: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

(Trygu, 2021:43) Motivasi itu berasal dari 2 sumber, yaitu:

1. Sumber internal

Sumber motivasi internal adalah motivasi yang bersumber dari diri sendiri atau dari orang itu sendiri. Dengan kata lain yang bersumber dari individu atau manusia itu sendiri.

2. Sumber Eksternal

Sumber motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal atau bersumber dari luar diri individu itu sendiri. Dimana sumber eksternal itu adalah: Alam, Benda mati, Orang lain atau individu lain.

Teori-Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori motivasi kerja dalam (Benny, B, dkk, 2021:253) yaitu:

a. Teori Kebutuhan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

b. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu: Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits. Kemudian kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam

lingkungan kerja. Terakhir yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori Insting

Teori ini timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

d. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari keseimbangan atau tekanan.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan suatu instansi hanya dapat dicapai ketika instansi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2019: 26) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rawis, A, dkk, 2019:8).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi dalam (Indriani, S, 2019:12)) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Ainnisya, Rima Nur, dan Isnurrini Hidayat Susilowati, 2018:134) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal

bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan

7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

(Sedarmayanti, 2010) selain tujuan penilaian kinerja menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Ainnisya, Rima Nur, dan Isnurrini Hidayat (Susilowati, 2018:134).

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mutia (2009) terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kinerja yaitu:

- a. Indikator Kinerja Input (masukan), yaitu indikator yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misal dana, SDM, informasi, dll.
- b. Indikator Kinerja Output (keluaran), yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

- c. Indikator Kinerja Outcome (hasil), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator Kinerja Benefit (manfaat), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator Kinerja Impact (dampak), yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan (Onita, S, S, dkk, 2020:27).

Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

1. Penilaian berbasis kinerja (*performance-based*), pada metode ini manajer menetapkan persyaratan sesuai rincian pekerjaan yang terkait dengan jabatan karyawan.
2. Penilaian dari atas ke bawah (*top-down assessment*), metode ini adalah proses penilaian satu arah, dimana atasan menilai langsung kinerja karyawan atau bawahannya.
3. Penilaian dari bawah ke atas (*upward*), metode ini adalah proses penilaian karyawan yang memberikan penilaian kinerja atasan atau manajernya.
4. Penilaian rekan kerja (*peer review*), metode ini merupakan penilaian untuk karyawan dengan tingkat (*level*) yang sama. Agar tidak terjadi bias penilaian, peran manajer di sini sangat diharapkan sebagai penengah di antara penilaian yang mereka lakukan.
5. Penilaian diri sendiri (*self-assessment*), metode ini dilakukan dimana karyawan memberikan penilaian terhadap kinerjanya sendiri. Di sini dibutuhkan kejujuran penilaian sangat diharapkan dari karyawan bersangkutan demi ketepatan pengambilan keputusan setelah penilaian dilakukan.
6. Penilaian sistem 360 derajat (*360-degree review*), metode ini dilakukan dengan meminta penilaian dari mereka yang terlibat dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.
7. Penilaian umpan balik terus-menerus atau berkelanjutan (*continuous feedback*), proses penilaian ini dilakukan lebih dari sekali per tahun (biasanya 2 sampai 4 kali).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan mengetahui pengaruh antar variabel.

Instrumen penelitian yang sering digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisi beberapa item pernyataan tentang persepsi terhadap masalah penelitian. Selain kuesioner terdapat juga pedoman wawancara sebagai tindak lanjut dari pemberian kuesioner agar hasil penelitian pada umumnya. Teknik pengumpulan data pada penelitian deskriptif dilakukan dengan observasi studi pendahuluan, pemberian kuesioner dan wawancara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok sebanyak 60 pegawai (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini dijadikan sebagai subjek atau objek sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam (Susilowati, N, 2019) Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data primer Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian sedangkan Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer merupakan data yang didapatkan dari subjek penelitian secara langsung dan tatap muka, data ini dapat berupa data otentik, objektif dan reliabel. Karena data yang ada digunakan sebagai dasar dalam memecahkan suatu permasalahan. Data primer juga bisa berupa wawancara dengan subjek, angket, observasi dan hasil dari semuanya.
2. Data Sekunder merupakan data yang didapat atau diperoleh bukan dari subjek penelitian yang dipakai, data sekunder bersifat pelengkap dan

penguat dari data primer. Data sekunder bisa didapatkan dengan mudah dan diakses oleh banyak orang karena memang dibagikan ke publik, lewat artikel di internet, artikel ilmiah, majalah, maupun jurnal.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item kuesioner. Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent adalah dengan menggunakan teknik uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas dan regresi linier sederhana.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala yang ingin diukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan $N = 60$. Sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah $r(0,05, 60 - 2 = 58) = 0,254$. Agar dapat mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan digunakan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 21 for windows. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam table:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Kerja	X1.1	0,331	0,254	Valid
	X1.2	0,383	0,254	Valid
	X1.3	0,384	0,254	Valid
	X1.4	0,393	0,254	Valid
	X1.5	0,634	0,254	Valid
	X1.6	0,373	0,254	Valid
	X1.7	0,441	0,254	Valid
	X1.8	0,348	0,254	Valid
	X1.9	0,375	0,254	Valid
	X1.10	0,391	0,254	Valid
	X1.11	0,276	0,254	Valid
	X1.12	0,302	0,254	Valid
	X1.13	0,361	0,254	Valid
	X1.14	0,507	0,254	Valid
	X1.15	0,569	0,254	Valid
	X1.16	0,432	0,254	Valid
	X1.17	0,496	0,254	Valid
	X1.18	0,401	0,254	Valid
	X1.19	0,473	0,254	Valid
	X1.20	0,609	0,254	Valid
	X1.21	0,614	0,254	Valid
	X1.22	0,538	0,254	Valid
	X1.23	0,338	0,254	Valid
	X1.24	0,434	0,254	Valid
	X1.25	0,577	0,254	Valid
	X1.26	0,531	0,254	Valid
	X1.27	0,542	0,254	Valid
	X1.28	0,471	0,254	Valid
	X1.29	0,409	0,254	Valid
	X1.30	0,558	0,254	Valid

Kinerja Pegawai	Y1.1	0,546	0,254	Valid
	Y1.2	0,571	0,254	Valid
	Y1.3	0,478	0,254	Valid
	Y1.4	0,613	0,254	Valid
	Y1.5	0,684	0,254	Valid
	Y1.6	0,784	0,254	Valid
	Y1.7	0,735	0,254	Valid
	Y1.8	0,683	0,254	Valid
	Y1.9	0,756	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa 39 butir pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan dan variabel kinerja pegawai menunjukkan koefisien korelasi $>0,254$ (kolom Corrected Item – Total Correlation), sehingga semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Nilai koefisien korelasi pada 39 butir pernyataan tersebut berkisar 0,276 – 0,784 yang berarti cukup tinggi, artinya butir pernyataan tersebut sudah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam melakukan penelitian, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 60 %.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	30 Item	89,7 %	Reliabel
Kinerja Pegawai	9 Item	80,9 %	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 60% sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengambilan keputusan untuk dapat menentukan apakah data yang diuji distribusi secara normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi secara normal. Lalu sebaliknya, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal. Uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*.

Berikut hasil output perhitungan uji normalitas pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,16445860
	Absolute	,170
Most Extreme Differences	Positive	,170
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,318
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh sebesar 0,062.

Artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok berdistribusi normal.

Uji Model Regresi

Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan antara arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 4. Uji Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,538	3,030		4,798	,000
Motivasi Kerja	,185	,024	,710	7,675	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,538 + 0,185 X$$

Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja pegawai yaitu $b = 0,185$ yang berarti bahwa apabila setiap dilakukannya motivasi kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,185.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Jika angka determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen adalah terbatas.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,495	2,07762

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa: R sebesar 0,710 berarti hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok sebesar 71 %.

Pada Adjusted R² diperoleh nilai sebesar 0,504. Ini berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 50,4 %. Sedangkan sisanya 49,6 % dipengaruhi oleh faktor - faktor lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Di mana model persamaan regresi adalah $Y = 14,538 + 0,185 X$. Model persamaan regresi dalam penelitian ini membuktikan variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan searah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel yaitu variabel yang memungkinkan mempengaruhi kinerja pegawai.

- Peneliti menyarankan kepada peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan objek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok memiliki referensi yang cukup memadai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Naharudin, A. H. (2017). *Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Onita, S, S, dkk (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rheza Pratama (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Sugiyono, M. (2018). *Data, Teknik Analisis*.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Timotius Duha (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.

Jurnal

- Agussaleh, Agusdin, dan Hermanto. (2020). *Analisis Kebutuhan pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram*. Jurnal Distribusi.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Amirul, M. A. S. (2021). *Pengaruh Metakognitif Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa Kelas XI IPA Di SMA Negeri 3 Jember Tahun Pelajaran 2019/2020* (Doctoral dissertation,

- Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Tadris Biologi).
- Andriani, S. (2019). *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau*. (Doctoral dissertation)
- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING*. Manajemen Dewantara.
- Atmaja, A. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan kharismatik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara*.
- Azhar, M. E., & Meijiriani, A. D. (2021, November). *Faktor Determinan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara*. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). *Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI).
- Delvya, Y., Ifa Ratifah, S. E., & MSi, A. K. (2020). *Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen (Studi perusahaan pada sektor Property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2014-2018)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Halawa, A. (2021). *Anastasi Halawa Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan.
- Harahap, M. S. (2018). *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Daludalu Kab. Rokan Hulu Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hidayat, B., Norawati, S., dan Salis, M. (2020). *Effect Of Motivation And Skills On The Performance Of Employees On Pdam Tirta Kampar Regency*. Jurnal Riset Manajemen Indonesia.
- Ilmi, W. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor (Studi Kasus pada Kantor Bersama Samsat Kota Bandung Tengah*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Irnowati, J. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih* (Doctoral dissertation).
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Business Management Analysis Journal (BMAJ).
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa*. Agri-Sosioekonomi.
- NOVIANTI, R. (2017). *Penerapan Model Pembelajaran Cooperative Learning Tipe Teams Games Tournament (TGT) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Subtema Kebersamaan Dalam Keberagaman (Penelitian Tindakan Kelas Pada Subtema Kebersamaan dalam Keberagaman Di Kelas IV SD Negeri Rancamalang 1 Kabupaten Bandung)* (Doctoral dissertation, FKIP Unpas).
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi).
- Rawis, A., Sendow, G. M., & Walangitan, M. D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Riski, E. M. (2021). *Pengaruh Kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

- Salamah, F., & Gusti, Y. K. (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Alhijaz Indowisata Cabang Yogyakarta* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Silitonga, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia*. Journal of Industrial Engineering & Management Research.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. Agora.
- Susilowati, N. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura*. (Doctoral dissertation, Iain Salatiga).
- Tan, T. K. H. (2021). *Pengaruh Arus Kas Operasi, Nilai Buku Ekuitas dan Laba Akuntansi Terhadap Return Saham (Studi Kasus Pada Perusahaan LQ-45 di Bursa Efek Indonesia)*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA).
- Tangkeallo, D. I. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja*. YUME: Journal of Management.
- Tanjung, H., & Veriyadna, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, UMSU).
- Trygu (2021) *Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Implikasinya dalam Belajar Matematika*. GUEPEDIA.
- Wahib, A. (2018). *Penguatan Mutu Madrasah Swasta Menuju Madrasah Unggul. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Wahyuningsih, S. (2020). *Evaluasi Kinerja Perum Bulog Dalam Pengendalian Harga Beras Di Kabupaten Bojonegoro Tahun 2019*. JEMeS-Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial
- WIDIASTUTI, J (2019). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Notaris & PPAT*.
- Yuliyati, E. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). *Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian*. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.