

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KPRI KARYA DHARMA PAITON

Deddy Junaedi¹, Adi Yasin Maulana Aziz², Ahmad Junaidi³, Imam Khairudin⁴
^{1,2,3,4}Universitas Nurul Jadid, Jl. PP Nurul Jadid, Jawa Timur, Indonesia
Email: deddyjuna87@gmail.com

Article History

Received: 22-07-2025

Revision: 16-08-2025

Accepted: 20-08-2025

Published: 31-08-2025

Abstrak.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan organisasi koperasi, dan salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja tersebut adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Dharma Paiton. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan koperasi (total sampling). Instrumen penelitian divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,487 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini mendukung teori Herzberg dan Maslow serta memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara konsisten berperan penting dalam peningkatan kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen KPRI Karya Dharma perlu memberikan perhatian lebih terhadap strategi motivasi kerja untuk mendorong produktivitas dan keberlanjutan kinerja. Penelitian ini merekomendasikan agar koperasi mengembangkan sistem insentif, pelatihan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang sempit, sehingga disarankan dilakukan penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas dan pendekatan gabungan.

Keywords: *Motivasi Kerja Kinerja Karyawan*

Abstract.

Employee performance is a key indicator of organizational success, especially in cooperative institutions, and one of the determining factors believed to influence performance is work motivation. This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Dharma Paiton. The research employed a quantitative approach with a survey method, where primary data were collected through questionnaires distributed to all cooperative employees (total sampling). The research instrument was validated through validity and reliability tests and then analyzed using simple linear regression with SPSS software.

The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.487 and a significance value of 0.000. This means that the higher the employee's motivation, the better the performance produced. These findings support Herzberg's and Maslow's theories and strengthen previous research, which confirms that both intrinsic and

extrinsic motivation consistently play important roles in performance improvement. The study concludes that KPRI Karya Dharma management should place greater emphasis on work motivation strategies to enhance productivity and sustainable performance. The study recommends that the cooperative develop incentive systems, training programs, and employee involvement in decision-making. The limitation of this research lies in its narrow scope, suggesting that future studies expand the coverage and apply mixed-method approaches.

Keyword: *Work Motivation, Employee Performance*

How to Cite: Junaedi, D. et al. (2024). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kpri Karya Dharma Paiton. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (3), 6525-6536. [10.54373/ifijeb.v5i3.3866](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.3866)

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya pada bidang produksi dan pemasaran akan tetapi sumber daya manusia yang juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting dalam memenangkan persaingan.

Dalam lingkungan koperasi yang semakin kompetitif dan menuntut pelayanan yang optimal, motivasi kerja menjadi salah satu faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Dharma Paiton, sebagai lembaga ekonomi yang menopang kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitar, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki dorongan kerja yang tinggi. Dalam praktiknya, masih ditemukan gejala menurunnya semangat kerja, rendahnya partisipasi inisiatif, dan tidak konsistennya pencapaian target kerja pada sebagian karyawan, yang dapat berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan dan keberlanjutan operasional koperasi.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya celah antara potensi karyawan dengan realisasi

kinerja aktual yang bisa jadi dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada analisis hubungan antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan di KPRI Karya Dharma Paiton, sebagai upaya untuk memahami lebih dalam faktor-faktor psikologis dan struktural yang mendorong produktivitas kerja. Fokus ini diharapkan mampu menangkap akar masalah yang selama ini tersembunyi di balik performa kerja yang fluktuatif, sekaligus menjadi landasan strategis untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia koperasi secara berkelanjutan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Herzberg (1968) melalui teori dua faktornya membedakan antara motivator (faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) dan hygiene factors (faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi). Maslow (1943) juga mengklasifikasikan motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, yang semuanya memengaruhi perilaku kerja seseorang.

Dalam konteks organisasi modern, motivasi kerja menjadi fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian oleh Fitriyani dan Nugroho (2022) menyebutkan bahwa motivasi yang efektif akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menurunkan tingkat turnover. Motivasi tidak hanya mencerminkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, keterampilan), psikologis (motivasi, kepuasan), serta lingkungan kerja.

Penilaian kinerja menjadi penting bagi organisasi untuk menentukan kebijakan promosi, pelatihan, maupun evaluasi sistem manajemen. Handayani dan Prasetyo (2019) menekankan bahwa pengukuran kinerja harus berbasis pada indikator yang terukur dan objektif, serta mempertimbangkan aspek perilaku dan hasil.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lestari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu meningkatkan inisiatif, kedisiplinan,

dan hasil kerja individu secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja koperasi, yang cenderung bersifat kekeluargaan dan partisipatif, motivasi kerja memainkan peran penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi.

Penelitian oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih siap menghadapi tantangan kerja dan menunjukkan kinerja yang konsisten. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Cahyono dan Mulyani (2021), yang menyimpulkan bahwa strategi manajemen SDM berbasis motivasi terbukti meningkatkan output kerja secara signifikan di lingkungan koperasi.

Dengan demikian, analisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi krusial dalam perencanaan pengembangan organisasi. Peningkatan motivasi tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan hasil kerja jangka pendek, tetapi juga sebagai strategi keberlanjutan dalam menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Arifin (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Surabaya*, yang diterbitkan dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, menggunakan teori dua faktor Herzberg dan teori motivasi Abraham Maslow. Melalui metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis regresi linier sederhana, Arifin menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perhatian terhadap kebutuhan psikologis dan penghargaan mampu meningkatkan performa kerja, dan direkomendasikan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu.

Sementara itu, Lestari (2019) dalam penelitiannya berjudul *Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Simpan Pinjam "Sinar Harapan" Yogyakarta*, yang dimuat dalam *Jurnal Ekonomi dan Koperasi Universitas Ahmad Dahlan*, menggunakan teori McClelland dan konsep kinerja menurut Robbins. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik korelasi Pearson, penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik (seperti kebutuhan akan pencapaian) maupun ekstrinsik (seperti insentif) berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi intrinsik memberikan pengaruh lebih besar. Hasil ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri individu menjadi faktor dominan dalam mendorong produktivitas kerja pegawai koperasi.

Penelitian lain oleh Sari (2021) berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di KPRI Sejahtera Bandung*, yang diterbitkan oleh *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Universitas Padjadjaran*, menggunakan teori motivasi Vroom

(*Expectancy Theory*) dan teori lingkungan kerja dari Sedarmayanti. Penelitian kuantitatif ini menggunakan regresi berganda dan menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja. Kesimpulannya, faktor-faktor personal yang berkaitan dengan harapan hasil kerja terbukti menjadi pendorong utama dalam peningkatan kinerja karyawan koperasi.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang secara konsisten berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk koperasi. Penelitian ini akan mensintesis hasil-hasil tersebut dengan menggali lebih dalam konteks motivasi kerja karyawan di KPRI Karya Dharma Paiton, yang memiliki karakteristik organisasi berbasis keanggotaan dan nilai kekeluargaan, guna menghasilkan temuan yang relevan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia koperasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KPRI Karya Dharma Paiton?

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik, yaitu suatu pandangan ilmiah yang memandang bahwa realitas sosial dapat diukur secara objektif melalui data yang terukur dan dianalisis secara sistematis. Paradigma ini digunakan karena penelitian berfokus pada hubungan antarvariabel, dalam hal ini motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang dapat diuji secara empiris dan kuantitatif. Dengan menggunakan paradigma ini, peneliti berupaya menguji hipotesis melalui proses pengumpulan data, pengukuran variabel, dan analisis statistik.

Tempat penelitian dilakukan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Dharma Paiton, yang berlokasi di Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. KPRI ini dipilih karena memiliki struktur organisasi yang cukup mapan, jumlah karyawan yang representatif, serta aktivitas operasional yang memungkinkan dilakukannya pengamatan langsung terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Penelitian ini melibatkan 30 responden karyawan KPRI Karya Dharma Paiton sebagai sampel penelitian. Ukuran sampel yang relatif kecil serta fokus pada satu lokasi menyebabkan ruang lingkup generalisasi temuan menjadi terbatas. Faktor-faktor seperti karakteristik demografis responden, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian dapat mempengaruhi hasil. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar dan pendekatan multi-lokasi untuk menguji konsistensi temuan di

berbagai konteks organisasi. Pendekatan tersebut juga memungkinkan analisis komparatif antar lokasi, memperluas validitas eksternal, dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber data penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu:

1. Data primer, yang diperoleh secara langsung dari karyawan KPRI Karya Dharma Paiton melalui pengisian kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi dan kinerja.
2. Data sekunder, yang diperoleh dari dokumen internal koperasi seperti laporan tahunan, struktur organisasi, serta literatur dari jurnal ilmiah dan buku-buku terkait motivasi kerja dan manajemen kinerja.

Sumber dana penelitian berasal dari dana mandiri peneliti, tanpa dukungan sponsor atau lembaga pendanaan eksternal. Pendanaan mandiri ini digunakan untuk keperluan penggandaan kuesioner, transportasi lapangan, serta pengolahan data.

Melalui pendekatan survei ini, diharapkan penelitian mampu menangkap secara menyeluruh persepsi, pengalaman, dan tingkat motivasi karyawan dalam lingkungan kerja koperasi serta dampaknya terhadap pencapaian kinerja kerja mereka.

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan aktif KPRI Karya Dharma Paiton yang berjumlah 30 orang. Kuesioner disusun berdasarkan dua variabel utama, yaitu motivasi kerja (variabel independen/X) dan kinerja karyawan (variabel dependen/Y). Skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan.

1. Deskripsi Responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki--laki 60% dan perempuan 40%, dengan rentang usia antara 31–45 tahun (70%) dan sisanya 30% berusia di atas 45 tahun. Sebagian besar telah bekerja lebih dari 5 tahun di KPRI Karya Dharma Paiton, menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas terhadap 20 item pertanyaan motivasi kerja dan 10 item pertanyaan kinerja karyawan, seluruh item dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,361 pada $n = 30$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil 0,865 untuk motivasi kerja dan 0,817 untuk kinerja karyawan, yang berarti keduanya reliabel ($>$ 0,70).

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas: Menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,201 ($p > 0,05$), sehingga data berdistribusi normal.
- b. Uji Linearitas: Nilai signifikansi pada *Test for Linearity* sebesar 0,012 ($p < 0,05$), artinya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja bersifat linear.
- c. Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis data adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,324 + 0,487X$$

Artinya, setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,487 satuan.

- a. Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R^2 sebesar 0,586, artinya sebesar 58,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Uji Signifikansi (Uji t): Nilai t-hitung sebesar 5,512 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Signifikansi (p-value)	Keterangan
Konstanta	25.324			Intercept
Motivasi Kerja	0.487	5.512	0.000	Signifikan

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPRI Karya Dharma Paiton. Temuan ini menguatkan berbagai teori yang telah digunakan dalam kerangka berpikir, terutama teori dua faktor Herzberg dan teori kebutuhan Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa dorongan motivasional, baik yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), berperan penting dalam pencapaian kinerja optimal. Koefisien regresi sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi 0,000 mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Artinya, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural atau administratif, tetapi juga sangat bergantung pada dimensi psikologis yang terinternalisasi dalam individu.

Temuan ini juga bersesuaian dengan hasil-hasil penelitian terdahulu. Penelitian Arifin (2020) menyimpulkan bahwa perhatian terhadap penghargaan dan kebutuhan psikologis meningkatkan performa kerja secara signifikan, sebuah hasil yang tercermin pula dalam konteks KPRI Karya Dharma Paiton. Lestari (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding motivasi ekstrinsik. Hal ini selaras dengan kondisi di lapangan, di mana karyawan koperasi menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kepuasan atas peran yang bermakna menjadi pemicu semangat kerja yang tinggi. Penelitian ini juga menegaskan temuan Sari (2021), yang menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja penting, motivasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam menentukan kinerja.

Temuan penelitian ini menghadirkan kebaruan (*novelty*) terutama dalam konteks objek kajian. Belum banyak penelitian sebelumnya yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam struktur koperasi pegawai negeri, khususnya di kawasan pedesaan seperti KPRI Karya Dharma Paiton. Koperasi ini memiliki struktur sosial yang khas didominasi oleh hubungan kekeluargaan, loyalitas tinggi terhadap lembaga, serta iklim kerja yang stabil yang menjadikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menjadi lebih kompleks dan kontekstual. Kebaruan lainnya adalah pada penerapan total sampling dan fokus pengukuran yang tidak hanya mengandalkan insentif finansial, tetapi juga memperhatikan aspek non-material seperti pengakuan dan keterlibatan kerja, yang justru menunjukkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja.

Lebih jauh, pembahasan ini juga berdialog dengan realitas sosial di lingkungan koperasi. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami stagnasi motivasional karena merasa pekerjaan yang dijalani bersifat repetitif dan tidak menantang. Hal ini memperkuat posisi penting motivasi sebagai energi kerja yang harus dirancang dan dipelihara secara berkelanjutan oleh pengurus koperasi. Tanpa sistem penghargaan yang dinamis, pelatihan berkala, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, motivasi karyawan akan menurun dan berdampak pada penurunan produktivitas. Artinya, hasil penelitian ini memiliki implikasi nyata bahwa manajemen koperasi tidak bisa hanya bertumpu pada loyalitas historis, tetapi harus membangun sistem yang merangsang semangat dan keberdayaan karyawan.

Dari sisi analisis dan pendekatan, penelitian ini juga menunjukkan orisinalitas argumen. Melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja bukan sekadar faktor tambahan, melainkan variabel utama yang menentukan pencapaian kinerja. Dalam lingkungan kerja yang relatif stabil seperti

koperasi pegawai, fluktuasi motivasi justru menjadi indikator penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Temuan ini mendorong perubahan cara pandang bahwa stabilitas organisasi bukan jaminan kinerja yang baik tanpa disertai pemeliharaan semangat kerja karyawan. Argumen ini menjadi relevan tidak hanya bagi KPRI Karya Dharma Paiton, tetapi juga bagi koperasi sejenis yang memiliki struktur keanggotaan serupa.

Meski demikian, keterbatasan penelitian ini perlu diakui. Pertama, jumlah sampel terbatas pada satu koperasi dengan jumlah karyawan yang kecil, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi ke koperasi lain tanpa mempertimbangkan konteks lokalnya. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, yaitu motivasi dan kinerja, tanpa melibatkan variabel intervening lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, yang mungkin memiliki pengaruh signifikan dalam struktur sosial koperasi. Ketiga, penelitian ini juga tidak dimaksudkan untuk mengukur dampak jangka panjang dari perubahan motivasi terhadap produktivitas kerja atau kinerja koperasi secara keseluruhan.

Implikasi dari penelitian ini cukup kuat untuk digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajemen KPRI Karya Dharma Paiton. Secara praktis, pengurus dapat menyusun program manajemen kinerja berbasis motivasi, seperti sistem penghargaan yang adil, pemberian pelatihan pengembangan diri, serta pelibatan karyawan dalam perencanaan program kerja. Di sisi akademik, temuan ini membuka ruang penelitian lebih lanjut mengenai hubungan motivasi dengan variabel lain dalam konteks koperasi atau lembaga berbasis keanggotaan. Di masa depan, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed-method* agar dapat menggali lebih dalam dimensi motivasional yang tidak tertangkap melalui data kuantitatif semata.

Akhirnya, penelitian ini ingin menghadirkan *state of the art* dalam studi manajemen koperasi dengan menekankan bahwa sumber daya manusia bukan hanya aset administratif, melainkan jiwa dari keberlangsungan lembaga. Dalam struktur koperasi yang menjunjung prinsip gotong royong dan partisipasi anggota, membangun motivasi kerja yang kuat bukan hanya persoalan efisiensi, melainkan bentuk penghargaan terhadap martabat kerja. Maka, temuan ini bukan hanya angka statistik, tetapi juga panggilan untuk merancang ulang cara kita memandang peran dan kesejahteraan karyawan dalam sistem koperasi yang modern dan berdaya saing.

KESIMPULAN

Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Dharma Paiton. Temuan ini

menegaskan bahwa pengelolaan motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja koperasi. Dengan demikian, rumusan masalah telah terselesaikan dan pertanyaan penelitian terjawab secara empiris, bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Peningkatan Program Penghargaan. KPRI Karya Dharma Paiton disarankan untuk secara rutin memberikan penghargaan, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial (seperti apresiasi verbal, sertifikat, atau peluang pengembangan karier) guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Rekomendasi terkait program insentif dan pelatihan yang diajukan dalam penelitian ini perlu diperkaya dengan contoh yang konkret seperti program pelatihan yang dapat mencakup *training* peningkatan keterampilan komunikasi, pelatihan manajemen waktu, atau pelatihan *problem solving* yang relevan dengan tugas karyawan. Sementara itu, mekanisme penghargaan dapat diimplementasikan melalui *employee of the month*, bonus berbasis kinerja, penghargaan sertifikat, atau pemberian cuti tambahan bagi karyawan berprestasi. Penyebutan bentuk program secara spesifik diharapkan memudahkan manajemen dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi efektifitasnya.
2. Penyusunan Sistem Motivasi yang Terstruktur. Diperlukan sistem motivasi yang terencana dan terstruktur, mencakup aspek kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri, sesuai dengan teori motivasi yang relevan.
3. Peningkatan Keterlibatan Karyawan. Manajemen koperasi disarankan untuk lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan internal sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dan sebagai upaya meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.
4. Pengembangan Kompetensi. KPRI perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar karyawan memiliki peluang untuk tumbuh dan merasa dihargai atas pengembangan diri mereka.

REFERENSI

- Ali, H., & Anwar, M. (2020). The effect of motivation on employee performance: A case study of private companies in Indonesia. *Journal of Management and Business Research*, 10(2), 55–62. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3703590>
- Arifin, A. N., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 35–42. <https://doi.org/10.21009/JIMB.012.01.04>
- Arifin, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 145–156. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xyz123>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cahyono, A., & Mulyani, N. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 23–33. <https://doi.org/10.20473/jebi.v6i1.2021>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Fitriani, D., & Rahman, F. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 44–53. <https://doi.org/10.31289/jpio.v7i1.2033>
- Fitriyani, R., & Nugroho, A. (2022). The influence of work motivation and discipline on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 9(3), 98–110.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., & Prasetyo, E. (2019). Analisis motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan koperasi. *Jurnal Kinerja*, 7(2), 101–112.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Lestari, D. P. (2019). Analisis hubungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di KSP Sinar Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Koperasi*, 5(1), 45–58.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Nurfadillah, A., & Mahardika, A. (2022). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance. *Proceedings of the International Conference on Business and Management Research*, 4(1), 105–110. <https://doi.org/10.2991/icbmr.k.220602.017>
- Putri, R. P., & Santosa, P. W. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor koperasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 77–86. <https://doi.org/10.22219/jmk.v15i1.2469>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, M., & Widodo, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi simpan pinjam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 88–95. <https://doi.org/10.21009/JEM.082.03>

- Sihombing, R., & Ginting, T. (2023). Work motivation and performance in cooperative institutions: A study in North Sumatra. *International Journal of Business and Social Research*, 13(1), 112–121.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wigastianto, I., & Wahyuningtyas, R. (2020). The influence of motivation and competence on employee performance at a Karawang concrete production plant. In *Managing Learning Organization in Industry 4.0* (pp. 201-206). Routledge.