

# Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa “Bangun Desa” Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar

PANCA ADI CAHYONO<sup>1\*</sup>; WANDI NUR IKHSAN<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Master  
Jl. Arifin Ahmad No. 58 Pekanbaru  
E-mail : pancaadicaHYONO@gmail.com

Submit: 12 Juni 2022

Review: 30 Juni 2022

Publish: 26 Juli 2022

\*) Korespondensi

**Abstract:** The aim of this research is to get to know the impact of motivation on employee's work performance at “Bangun Desa” Village Unit Cooperative. The sample of this research is 39 people from Cooperative employee. This research used total sampling or census sampling as the data collection technique. As for the variable, motivation and work performance are used in this research. This research also used simple linear regression with validity test, reliability, normality, heteroscedasticity, T test dan R<sup>2</sup> test as the technique data analysis. The test was used to get to know the relationship between independent variable and dependent variable. The conclusion of this research is motivation gives impact to the employee's work performance at Village Unit Cooperation. It could be seen from the result of R-Square (determination coefficient) that shows 55,8% while the rest of them is influenced by another variable out of this research. As for the T test, it could be seen from the proceed data which tcount is 6,837 while t table is 2,026. It means that t count > t table and the significance rate is  $0,000 < 0,05$ . In partial, motivation gives impact to the employee's work performance

**Keywords:** *Motivation; Achievement*

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi bagi pelajar bangsa.

Koperasi berperan postif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi

anggotanya dan bagi masyarakat. Salah satunya ialah koperasi yang terletak di Desa Kota Bangun, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar yaitu Koperasi Unit Desa yang bernama Koperasi Unit Desa “Bangun Desa”.

Koperasi Unit Desa “Bangun Desa” merupakan koperasi yang berada di wilayah pedesaan yang bergerak dalam penyedia kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan perkebunan kelapa sawit. Seiring waktu Koperasi Unit Desa “Bangun Desa” ini tidak hanya berkaitan dengan perkebunan kelapa sawit saja melainkan ada sektor lainnya yang menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sekitar (serba usaha). Koperasi ini berdiri awal mula hanya memiliki beberapa anggota dan seiring waktu berhubungan di Desa Kota Bangun banyak petani yang memiliki kebun kelapa sawit yang diberikan oleh pihak Sinarmas pada saat pembukaan lahan, maka pihak koperasi merekrut para petani sawit untuk bergabung dengan Koperasi.

Untuk saat ini koperasi sudah berkerja sama dengan para petani sawit yang semuanya bertotal 830 petani dengan luas keseluruhan lokasi kebun kelapa sawit 1660 km<sup>2</sup>.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting, termasuk koperasi. Karena koperasi bergerak maju dan berkembang ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran cukup banyak, diantaranya menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengorganisasian serta evaluasi jalannya sebuah koperasi. Jika tidak ada sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis koperasi akan sulit meraih tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya dengan upaya melakukan perencanaan, meningkatkan kemampuan, dan mengelola karyawan sedemikian rupa sehingga diperoleh prestasi kerja yang optimal. Sehingga nantinya pengelolaan sumber daya koperasi dapat digunakan sebagai upaya dalam kesejahteraan karyawan sebagai tujuan akhir dari pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan merupakan salah satu ukuran dari prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi karyawan menjadi salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Penilaian tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengambil keputusan, khususnya dalam hal tenaga kerja. Prestasi karyawan sangat berpengaruh pada pengelolaan perusahaan. Karena untuk mengelola perusahaan menjadi lebih efektif serta efisien, dibutuhkan kinerja atau prestasi karyawan, sebagai faktor utamanya. Prestasi kerja menjadi faktor penentu tercapainya tujuan koperasi, dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan koperasi akan mampu mencapai tujuannya secara lebih efektif. Dukungan terhadap prestasi kerja yang baik dari pihak

koperasi akan berdampak positif dalam merangsang karyawan untuk berperan aktif bagi tujuan dan keberhasilan setiap program yang dijalankan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan. Badrudin (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang mengerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa motivasi yang diberikan oleh pihak Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" kepada karyawannya demi menghasilkan prestasi kerja yang tinggi diantaranya, pelatihan pengembangan SDM, tambahan pembagian insentif apabila SHU setiap tahun meningkat dan darmawisata.

Jumlah penjualan di waserda Koperasi selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Meskipun jumlah penjualannya mengalami kenaikan setiap tahun, namun hanya ada 2 tahun yang mencapai target yang telah ditetapkan yaitu ditahun 2016 (121,42%) dan ditahun 2018 (110,95%) dan sisahnya tidak tercapai. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa prestasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" belum dapat dikatakan maksimal. Meskipun pihak koperasi sudah menambah jenis usahanya beberapa tahun ini seharusnya target penjualan mampu tercapai dengan baik dengan adanya penambahan jenis usahanya,

namun kenyataannya tidak demikian. Jika hal ini terus berlanjut untuk tahun kedepannya maka akan mempengaruhi keberlangsungan usaha koperasi tersebut. Maka dari itu untuk meningkatkan prestasi kerja dari tiap-tiap karyawan seharusnya pihak koperasi lebih meningkatkan motivasinya terhadap para karyawannya dan memenuhi keinginan-keinginan karyawannya seperti : gaji atau upah yang baik, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang lebih memadai, pimpinan yang selalu memberikan dorongan semangat, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (Bangun Desa) Desa Kota Bangun Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.*" Rumusan masalah pada penelitian ini "apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (Bangun Desa) Desa Kota Bangun Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar".

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian sebelumnya, diantaranya yang dilakukan oleh Moch. Qori' Fajar pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jatim Malang". Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sori Maiyuning pada tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Palembang". Adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Motivasi kepada karyawan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Badrudin (2014) menyimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Afandi (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya :

1. Kebutuhan hidup; Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan; Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri; Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat dan lingkungannya.
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 realisasi lengkap potensi seseorang.

Indikator-Indikator Motivasi menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi, diantaranya,

1. Balas Jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja; kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja; Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja; Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari Atasan; Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan Itu Sendiri; Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa

menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Dalam mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Afandi (2018) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Syafry Mangkuprawira (2011) adapun manfaat dari penilaian tersebut adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja dan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance yang baik.
4. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
5. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
6. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
7. Untuk mengidentifikasi kelemahan personal sehingga menjadi bahan

pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan

8. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2014) indikator prestasi kerja sebagai berikut:

1. Hasil Kerja; tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan; tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif; tingkat Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental; tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap; tingkat semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin waktu dan Absensi; tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" yang terletak di Desa Kota Bangun, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai bulan Agustus tahun 2021. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah

mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" yang ada di Desa Kota Bangun, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar yang berjumlah 39 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" yaitu sebanyak 39 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampling total.

Kuisisioner nantinya akan disebarluaskan kepada seluruh karyawan pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, digunakan skala likert. Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Selain itu dilakukan juga uji Normalitas untuk menguji apakah dalam

model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variabel* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *Residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis dilakukan Uji t, dan selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL

Uji validitas instrument penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan kepada 39 orang responden, berjumlah 39 orang, dapat diperoleh kebebasan besar  $df = n - 2$  dimana  $39 - 2 = 37$  dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh R tabel 0,316. Berdasarkan data olahan (SPSS) menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel motivasi (X) dan prestasi kerja (Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,316 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten bila dilakukan pengukuran berulang ulang. Penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria bila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7. Adapun analisis yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi (X) dan prestasi kerja (Y) lebih besar 0,70 (kuat) hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel

dapat dinyatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas dapat digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Stand. Hubungan antara variabel yang diprediksi dengan residualnya bahwa noktah (titik) menyebar sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa regresi dalam penelitian layak digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, hal ini berarti data residual terdistribusi dengan normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dan residu untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data memenuhi diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, hal ini berarti model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.652	4.548		4.101	.000
Motivasi Kerja	.644	.094	.747	6.837	.000

a. Dependent Variable:  
Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2021

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 18,652 + 0,644 X$$

$$\text{Prestasi Kerja} = 18,652 + 0,644 \text{ Motivasi}$$

## PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 18,652. Berarti saat motivasi di anggap nol atau diabaikan maka prestasi kerja diperoleh sebesar 18,652 satuan.
2. Koefisien variabel motivasi 0,644. Berarti jika variabel motivasi di naikkan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" akan naik sebesar 0,644 satuan. Koefisien variabel motivasi bertanda positif berarti semakin baik motivasi yang diberikan pihak Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" maka prestasi kerja karyawan yang bekerja pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" juga akan ikut meningkat.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Bahwa nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 6,837 dengan tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,05 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,05 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.
2. Maka terbukti bahwa : Motivasi (X) = dengan  $t_{hitung}$  6,837 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,026.dengan tingkat signifikan

0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa".

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Diperoleh nilai R Square (analisis determinasi) sebesar 0,558. Hal ini berarti motivasi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh sebesar 55,8% terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 55,8\%) = 44,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, seperti: kemampuan kerja, minat kerja, penempatan kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dengan hasil rata-rata terendah pada variabel motivasi dengan rata-rata 3,56, tentunya diharapkan pihak Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" lebih memperhatikan dan meningkatkan dalam memberikan penghargaan terhadap para karyawannya yang berprestasi dalam bekerja sehingga nantinya prestasi kerja tiap karyawan mampu meningkat.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dengan rata-rata tertinggi pada variabel motivasi dengan rata-rata 4,46, diharapkan pihak Koperasi Unit Desa "Bangun Desa" mampu mempertahankan dan meningkatkannya peran motivasinya untuk selalu menegur karyawannya jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan keinginan pimpinan dan memberikan arahnya agar tujuan kerja yang hendak dicapai mampu terealisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Fandi, 2018. *Managemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar B., Moch. Qori. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jatim Malang)*.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2016. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara
- Maiyuning, Sori, 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Palembang)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, Syafry, 2011, *Managemen Sumber Daya Manusia Sitraegik*, Ghalia Indonesia Jakarta, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.