

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pengurus KPRI Marga Mukti Karawang)

Winda Suci Lestari Nasution · Patriot Nusa

Accepted: 15 Agustus 2026 / Published online: 18 Agustus 2026

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja KPRI Marga Mukti Karawang, gambaran kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang, dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Sampel dalam penelitian berjumlah 79 orang. Selanjutnya mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dan regresi linear sederhana yang diolah menggunakan software SPSS versi 25.0.

Hasil: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Nilai t hitung sebesar 3,763 lebih besar dari t tabel 1,664 (sig. 0,00 < 0,05), sehingga variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 37,21%, sedangkan 62,79% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Implikasi Praktis: Peningkatan kinerja pengurus dapat dilakukan dengan memperkuat motivasi kerja, terutama melalui pemberian apresiasi, dukungan kerja, dan peluang pengembangan diri.

Kebaharuan: Penelitian ini berkontribusi memberikan bukti empiris baru mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus koperasi, khususnya pada konteks KPRI yang belum banyak diteliti sehingga memperkaya literatur faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pada lembaga koperasi di Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja; KPRI

Komunikasi dilakukan oleh Winda Suci Lestari Nasution

✉ Winda Suci Lestari Nasution

winda.suci@esaunggul.ac.id

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Patriot Nusa

patriotnusa@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Kinerja pengurus merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan organisasi koperasi (Liana et al., n.d.). Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi, motivasi kerja menjadi unsur penting yang berperan dalam mendorong pengurus untuk bekerja secara optimal. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, koperasi memerlukan pengurus yang mampu bekerja secara efektif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan kepada anggota. Kinerja pengurus menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kesejahteraan anggota, serta mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan dunia usaha. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pengurus menjadi aspek yang sangat penting dalam pengelolaan koperasi (Purba et al., 2025).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengurus adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pengurus untuk menjalankan tugasnya dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja dan efektivitas pengelolaan koperasi. Dengan demikian, memahami tingkat motivasi kerja dan sejauh mana motivasi tersebut memengaruhi kinerja pengurus menjadi hal yang penting untuk diteliti (Basyid, 2024).

KPRI Marga Mukti Karawang memiliki visi *“Menjadi koperasi yang handal dan terpercaya secara profesional demi terwujudnya kesejahteraan bersama.”* Adapun misinya meliputi: (1) meningkatkan wawasan pengelolaan keuangan koperasi; (2) mengembangkan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan anggota; (3) memberdayakan ekonomi anggota melalui pemberian pinjaman modal usaha; dan (4) memberikan solusi keuangan secara optimal bagi anggota dalam bentuk simpanan maupun pinjaman (Budiman et al., n.d.).

Dalam sebuah koperasi, peran pengurus sangatlah penting. Tanpa pengelolaan yang baik dari pengurus, koperasi tidak dapat berjalan secara efektif dan tidak mampu mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota. Pengurus memegang peranan vital dalam keberlangsungan organisasi, sehingga struktur kepengurusan dibentuk secara lengkap dengan pembagian tugas pokok dan fungsi yang jelas. Pengurus dipilih melalui mekanisme organisasi untuk masa jabatan maksimal lima tahun sesuai ketentuan anggaran dasar koperasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, pengurus memiliki tugas antara lain mengelola usaha koperasi, menyusun

rencana kerja serta anggaran pendapatan dan belanja untuk mendapatkan persetujuan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT), menyelenggarakan RAT setiap tahun, serta menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas (Irawan et al., 2024). Tanggung jawab pengurus bersifat kolektif kolegal sehingga kekompakan, solidaritas, dan komunikasi antar pengurus menjadi kunci utama dalam menjalankan operasional koperasi agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Rapat Anggota Tahunan (RAT) merupakan forum penting bagi anggota untuk mengevaluasi kinerja koperasi selama satu tahun. Melalui RAT, dapat diketahui apakah target koperasi telah tercapai atau terdapat kendala yang perlu diperbaiki. Namun, pelaksanaan RAT maupun tugas-tugas pengurus lainnya dapat terhambat apabila motivasi kerja pengurus menurun. Rendahnya motivasi seperti ditunjukkan melalui meningkatnya ketidakhadiran (absensi), kurangnya semangat kerja, minimnya penghargaan (reward), lemahnya pengawasan, serta kondisi kerja yang kurang mendukung dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja pengurus dan efektivitas koperasi secara keseluruhan.

KPRI Marga Mukti Karawang memiliki visi menjadi koperasi yang handal, terpercaya, dan profesional demi tercapainya kesejahteraan bersama. Misinya meliputi peningkatan pengelolaan keuangan, pengembangan usaha, pemberdayaan ekonomi anggota melalui pinjaman modal, serta penyediaan solusi keuangan yang optimal. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran pengurus sangat penting karena mereka bertanggung jawab menyusun rencana kerja, mengelola keuangan, dan melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) sebagai bentuk pertanggungjawaban organisasi. RAT juga menjadi sarana mengevaluasi keberhasilan target koperasi setiap tahun. Namun, pelaksanaan tugas pengurus dan keberlangsungan koperasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Rendahnya motivasi ditandai meningkatnya ketidakhadiran, kurangnya pemberian penghargaan dan sanksi, lemahnya pengawasan, serta kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja pengurus, pengawas, dan anggota. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penguatan motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja koperasi secara keseluruhan (Suci et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya strategis yang dilakukan koperasi untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusianya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam keberhasilan koperasi, karena tanpa manajemen yang baik organisasi dapat mengalami berbagai kendala dan gagal memenuhi harapan anggotanya. Salah satu aspek MSDM yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan koperasi adalah motivasi kerja pengurus. Motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, memperbaiki kualitas layanan, serta mendukung perkembangan koperasi secara berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai masalah, seperti kurang responsifnya pengurus dalam melayani anggota dan lambatnya penyelesaian tugas. Kondisi ini mencerminkan rendahnya kinerja pengurus, yang diduga dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja. Motivasi, yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal, menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pengurus, termasuk pada koperasi seperti KPRI Marga Mukti Karawang. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Marga Mukti Karawang merupakan organisasi yang berdiri sejak 27 Desember 1985 di bawah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Koperasi ini beralamat di Jl. Surotokunto No. 72, Karawang Timur, dan memiliki 368 anggota yang terdiri dari pembina, pengawas, pengurus, karyawan, dan anggota. KPRI Marga Mukti memiliki peran penting dalam mengoordinasikan, mengembangkan, dan mengawasi berbagai layanan, termasuk pelaksanaan survei lapangan dan proses pencairan yang cepat.

Motivasi kerja pengurus KPRI Marga Mukti berbeda-beda, dan salah satu indikatornya dapat dilihat melalui kedisiplinan absensi. Sistem absensi, baik manual maupun digital, diterapkan untuk mencatat kehadiran dan menjadi acuan dalam menilai kedisiplinan serta etos kerja. Selain itu, pengurus dan anggota diwajibkan mengisi laporan kehadiran rapat tahunan serta laporan kinerja harian sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan perpanjangan kontrak kerja. Namun, data tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran masih rendah dibandingkan target kehadiran yang ditetapkan, mengindikasikan adanya pengurus yang kurang termotivasi (Suci et al., 2024).

Penurunan motivasi ini berdampak pada kinerja. Data menunjukkan bahwa kinerja anggota KPRI Marga Mukti cenderung menurun, terutama pada tahun 2021 dan kembali pada tahun 2023. Rata-rata capaian kinerja baik selama 2019–2023 sebesar 97%, sementara kinerja kurang baik mencapai 30%. Tren penurunan ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan motivasi kerja pengurus agar kinerja koperasi dapat kembali optimal. Menurunnya kinerja akibat motivasi yang rendah tidak hanya memengaruhi individu tetapi juga perkembangan dan kemajuan koperasi secara keseluruhan (Patriot Nusa & Nasution, 2022).

KPRI Marga Mukti Karawang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan ekonomi kepada anggotanya. Namun, seperti halnya koperasi lain, efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kinerja para pengurusnya (Liana et al., n.d.). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui gambaran motivasi kerja, gambaran kinerja pengurus, serta besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Populasi penelitian adalah seluruh pengurus KPRI yang berjumlah 368 orang yang kemudian dijadikan sample sebanyak 79 responden melalui teknik sampling simple random sampling.

Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling, yaitu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih (Nusa & Nasution, 2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu dengan mempelajari dan mengumpulkan berbagai dokumen serta literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal koperasi serta literatur pendukung. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data dilakukan melalui uji prasyarat statistik (uji normalitas dan uji linearitas), serta analisis regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25.0.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan dan keakuratan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila butir pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan dan merepresentasikan konsep atau variabel yang hendak diukur secara tepat. Dengan dilakukan uji validitas, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan dan keakuratan yang tinggi (DAN R & D, n.d.).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0.456	0.221	Valid
X2	0.512	0.221	Valid
X3	0.421	0.221	Valid
X4	0.398	0.221	Valid
X5	0.467	0.221	Valid
X6	0.544	0.221	Valid
X7	0.382	0.221	Valid
X8	0.493	0.221	Valid
X9	0.508	0.221	Valid
X10	0.451	0.221	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.487	0.221	Valid
Y2	0.512	0.221	Valid
Y3	0.468	0.221	Valid
Y4	0.399	0.221	Valid
Y5	0.571	0.221	Valid
Y6	0.492	0.221	Valid
Y7	0.453	0.221	Valid
Y8	0.524	0.221	Valid
Y9	0.438	0.221	Valid
Y10	0.516	0.221	Valid

Dari Tabel 1 dan Tabel 2 dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel promosi dan proses keputusan pembelian pada masing- masing pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena mempunyai hasil $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,221$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif sama apabila digunakan secara berulang pada objek yang sama, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen memiliki tingkat kestabilan yang baik.

Sugiyono (2022:176) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan mampu menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen motivasi kerja dan kinerja pengurus, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar analisis selanjutnya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ ".

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Motivasi kerja (X)	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,903	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari koefisien kesepakatan yaitu 0,60 untuk instrument variabel motivasi kerja, dan 0,60 untuk instrument variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator atau kuesioner yang digunakan kedua instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, sebagai salah satu syarat dalam analisis statistik parametrik. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov terhadap nilai residual untuk menguji motivasi kerja (X) dan kinerja (Y). Untuk mengetahui tiap variabel normal atau tidak, rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu rumus *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi Kerja	Kinerja
N		79	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,29	35,67
	Std. Deviation	4,18	9,02
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.091
	Positive	.062	.074

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi Kerja	Kinerja
	Negative	
Test Statistic	-.085	-.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085	.091
	.200c	.173c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 untuk variabel Motivasi Kerja dan sebesar 0,173 untuk variabel Kinerja. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada kedua variabel penelitian berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas data, maka analisis statistik parametrik dapat digunakan dalam penelitian ini, termasuk analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Motivasi Kerja dan Kinerja > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa pola hubungan antara motivasi kerja dan kinerja mengikuti garis lurus, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear. Apabila hubungan antar variabel bersifat linear, maka analisis statistik parametrik dapat dilakukan secara tepat dan hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara akurat.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Motivasi Kerja * Kinerja	Between Groups	(Combined)	1284,750	14	91,768	5,432 .000
		Linearity	1036,289	1	1036,289	61,284 .000
		Deviation from Linearity	248,461	13	19,112	1,916 .784
	Within Groups		741,111	64	11,580	
	Total		2025,861	78		

Berdasarkan Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada tabel anova, diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity*

sebesar $0,784 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear antara variabel motivasi kerja dan kinerja pengurus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linear, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear sederhana. Oleh karena itu, analisis regresi dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,394, yang berada pada kategori hubungan sedang. Nilai korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pengurus yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pengurus. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran yang cukup berarti dalam mendukung kinerja pengurus, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja pengurus.

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Linear Sederhana

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.394**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 6 diatas, hasil analisis korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut $< 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Nilai koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pengurus. Tingkat keeratan hubungan berada pada kategori sedang, sehingga motivasi kerja memiliki peranan yang cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja pengurus, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut mempengaruhi kinerja pengurus.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Melalui analisis ini dapat diketahui arah hubungan, tingkat pengaruh, serta signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus, sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 23.0 diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	
	Model	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)		18.742	3.215	5.829	.000
Motivasi Kerja		.487	.129	.394	3.763
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 18,742 + 0,487X$. Artinya Nilai konstanta sebesar 18,742 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja pengurus tetap sebesar 18,742. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pengurus sebesar 0,487 satuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 18,742 yang menunjukkan nilai kinerja pengurus ketika variabel motivasi kerja dianggap nol. Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,487, yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $3,763 > t_{tabel} (1,664)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji signifikansi (uji t) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Melalui uji ini dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan perbandingan antara nilai thitung dengan ttabel serta tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 23.0 diperoleh hasil uji signifikansi sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Signifikansi

Coefficients^a					
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Std. Coefficients		
	Model	B	Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)		21.452	3.215		6.671 .000
Motivasi Kerja		.615	.163	.394	3.763 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t) pada Tabel 8, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,763 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pengurus, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di koperasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen, dapat melihat persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus, serta mengetahui sejauh mana faktor tersebut berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh menjadi indikator penting untuk menilai kekuatan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan menunjukkan adanya faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi kinerja pengurus.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.143	6.217
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variabel : Kinerja				

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,155, yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 15,5% terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Sementara itu, 84,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,143 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan masih memiliki keterbatasan, namun tetap layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pengurus.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPRI Marga Mukti Karawang. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pengurus, meskipun tingkat pengaruhnya berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja pengurus. Hasil pengujian hipotesis melalui uji signifikansi (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus, yang ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar sebagian tertentu terhadap kinerja pengurus, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan pengawasan.

Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja perlu mendapat perhatian serius dari pengelola koperasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pengurus. Secara akademik, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengelola koperasi dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi bahan kajian empiris bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen dan perkoperasian.

Daftar Pustaka

- Basyid, A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 7(1), 39–43.
- Budiman, A., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan*. 276–280.
- DAN R & D. (n.d.).
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1*. 280–286.
- Liana, Y., Denjayanti, R. N., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG)*. 15(2), 251–256.
- Nusa, P., & Nasution, W. S. L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi line hm-011b CV Hanami Electrindo Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 11(1), 53–59. <https://doi.org/10.62739/jb.v11i1.6>
- Patriot Nusa, & Nasution, W. S. L. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i1.17>
- Purba, R. Y., Hasoloan, A., & Zuliana, A. N. (2025). 1,2,3). 2, 125–141.
- Suci, W., Nasution, L., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2022). *Strengthening Organizational Culture , Personality and Work Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance (Research using Path Analysis and SITOREM on State Junior High School Teachers in Purwakarta Regency)*. 59, 1123–1134.
- Suci, W., Nasution, L., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2024). Strengthening organizational culture, personality, trust and work motivation in an effort to improve teacher performance. *Journal of Social Research*, 3(4), 1018–1038. <https://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr/article/view/1973>