



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KOPERASI PASAR KUMBASARI BADUNG**

Oleh

Ni Luh Putu Sariyani¹⁾, Putu Dharmawan Pradhana²⁾ & Ni Made Satya Utami³⁾

^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional,

³Universitas Mahasaraswati

Email: 1putusariyani@undiknas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the factors that influence employee motivation. The research was conducted at Kumbasari Badung Market Cooperative with a sample study of 122 people. The data analysis technique used is the analysis of the factors that are operated through Statistical Program Social Science (SPSS) for windows 24.0. The results showed that there are two factors that influence employee motivation in the Kumbasari Badung Market Cooperatives, the Internal Motivation Factors and External Motivation Factors

Keywords: Internal Motivation Factors & External Motivation Factors

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial selalu ingin berinteraksi dengan sesamanya yang kemudian membentuk kelompok masyarakat bertujuan untuk mempermudah memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Salah satu cara memenuhi kebutuhan jasmani adalah berinteraksi di pasar yang merupakan tempat bertemunya pembeli dan penjual.

Penjual di Pasar biasanya disebut sebagai pedagang. Hal ini, dikarenakan usaha yang dijalankan masuk dalam kategori Usaha Mikro. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM Pasal 1 angka 1 yang dimaksud dengan Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang atau perseorangan dan/atau badan usaha perseorangan yang mempunyai kriteria sebagai berikut: memiliki kekayaan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Pelaku Usaha Mikro memperoleh sumber permodalan ada yang melalui perbankan maupun Lembaga Keuangan Non Bank seperti Koperasi. Menurut Kristanto (2009) Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Koperasi bertujuan

memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan undang-undang dasar 1945 (Pasal 3 UU No.25 Tahun 1992). Selain itu, Koperasi juga membantu melindungi para pelaku usaha mikro dari pinjaman pribadi yang selalu ditawarkan oleh orang perorangan secara langsung dan tunai dengan bunga yang tinggi. Hal ini, yang membuat para pedagang mikro di pasar tergantung dengan modal pembiayaan tinggi yang berdampak keuntungan diperoleh oleh pedagang menjadi lebih kecil. Maka dari pada itu, kehadiran dari Koperasi Pasar membantu para pedagang mikro tersebut dari pembiayaan bunga tinggi dalam mencukupi permodalan dan meningkatkan produktifitas niaga dan keuntungan yang lebih baik karena Koperasi Pasar bertujuan untuk memfasilitasi permodalan pedagang dengan bunga yang rendah dengan berasaskan kekeluargaan.

Salah satu Koperasi Pasar yang ada di Kota Denpasar adalah Koperasi Pasar Kumbasari Badung. Koperasi ini, berlokasi di lantai II Pasar Kumbasari, Jalan Gajah Mada Denpasar dan telah berstatus Badan hukum sejak tanggal 18 Maret 1981, no. 901/BH/III/1981 dan perubahan



terakhir Badan Hukum tanggal 12 Juli 2002 dengan no.06/BH/PAD/DISKOP/VII/2002 fokus usahanya bergerak dalam bidang simpan pinjam yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan pedagang (anggota) berjumlah 8.438 orang tahun 2018 yang tersebar di 13 cabang Koperasi Pasar Kumbasari Badung, antara lain Sembung, Petang, Mambal, Kapal, Satrya, Abiantimbul, Kreneng, Anyarsari, Sanglah, Sukawati, Kumbasari, Kedonganan dan Candi Kuning.

Dengan jumlah anggota yang banyak dan cabang yang tersebar di beberapa tempat, sangat tidak mudah bagi Koperasi Pasar Kumbasari Badung dalam menjalankan operasionalnya untuk memberikan pelayanan yang sesuai harapan anggota bila tidak di dukung oleh Sumberdaya Manusia (SDM) berkualitas. yang merupakan komponen penting dari keberlangsungan dan kesuksesan sebuah koperasi, karena SDM merupakan motor penggerak operasional dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan koperasi yang sukses. Maka dari itu, SDM dipandang penting untuk dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien, salah satunya melalui pemberian motivasi yang pada dasarnya motivasi sudah ada di dalam diri setiap orang. Menurut Anwar (2000: 15) dalam Sarinadi, Ni Nengah (2014) Motivasi adalah ransangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Saydan dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang (*environment factors*). Faktor Internal tersebut terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja. Faktor

Vol.14 No.11 Juni 2020

Eksternal tersebut terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, ada jaminan karir (penghargaan atas prestasi), status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Pada Koperasi Pasar Kumbasari Badung, karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini, dilihat dari prestasi Koperasi Pasar Kumbasari Badung yang diperoleh 13 tahun terakhir dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2018, seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Prestasi Koperasi Pasar Kumbasari Badung Tahun 2005 sampai dengan Tahun 2018

No	Tahun	Prestasi
1	2005	Menjadi peringkat 1 Koperasi Nivo Provinsi Bali
2	2006	Meraih penghargaan sebagai Koperasi Pedagang Berprestasi dari Menteri Koperasi (MenKop) Republik Indonesia (RI) dan meraih penghargaan dari majalah SWA
3	2007	Ketua Pengurus meraih penghargaan Bhakti Koperasi dari MenKop RI
4	2011	Koperasi berprestasi Tingkat Provinsi Bali dan Koperasi berprestasi Tingkat Nasional dari MenKop RI
5	2015	Koperasi peringkat I Provinsi Bali, 100 Koperasi besar se Indonesia dan sebagai Koperasi berprestasi dan penerima award tahun 2015 dari MenKop RI
6	2018	Sebagai Koperasi berprestasi jenis pemasaran dari Menkop RI dan Koperasi berkinerja baik I Provinsi Bali

Sumber: Profil Koperasi Pasar Kumbasari Badung Tahun 2018

Dilihat dari tabel Prestasi Koperasi Pasar Kumbasari Badung yang diperoleh 13 tahun terakhir tersebut, pada tahun 2008 sampai dengan 2010 dan pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 serta pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 Koperasi Pasar Kumbasari Badung tidak memperoleh prestasi. Hal ini, diindikasikan penyebabnya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan. Maka dari pada itu, pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sangat penting bertujuan untuk mendorong semangat kerja dan produktifitas karyawan sehingga Koperasi Pasar Kumbasari Badung tetap berprestasi setiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi



.....
Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung”.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Bangun:2012).

Menurut G. R. Tery dalam Hasibuan (2005) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut Anwar (2000: 15) dalam Sarinadi, Nengah (2014) Motivasi adalah ransangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan hasrat yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi (Bangun:2012). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam 5 hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis (physiological) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman (safety) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d) Kebutuhan pengakuan (esteem) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

3) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a) Need for achievement adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b) Need for affiliation adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c) Need for power adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

4) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a) Faktor pemeliharaan (maintenance factor) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b) Faktor motivasi (motivation factor) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju,



pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

5) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (Existence, Relatedness, Growth). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a) Existence (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b) Relatedness (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c) Growth (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a) Malas dan tidak suka bekerja.
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari tanggung jawab.
- c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

b. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi

dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal (Sutrisno:2013), yaitu:

1) Teori Harapan (Expectary Theory)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a) Teori ini menekankan imbalan.
- b) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

2) Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

3) Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Gustisyah, Raika (2009) dalam penelitiannya mengungkapkan pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi di dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005), diantaranya:



- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Saydan dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

a. Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, Demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat turn over yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan



untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

3) Supervisi yang baik

Mathis dan Jackson (2006) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

4) Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk

memenuhi kebutuhan sence of achievement dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang Fleksibel

Wahjosumidjo (1997) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), berpendapat bahwa sistem dan peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (protective) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Berikut ini tabel penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini.

Sarinadi, Ni Nengah, 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. Metode Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Faktor. Hasil penelitian: 1. Terdapat enam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus, yaitu faktor kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi kerja. 2. Faktor kebutuhan menjadi faktor paling dominan. Perbedaan Dalam penelitian ini mengkaji Faktor Internal (Kematangan Pribadi, Tingkat Pendidikan, Keinginan dan Harapan Pribadi, Kebutuhan, Kelelahan dan Kebosanan, Kepuasan Kerja) dan Faktor Eksternal (Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, ada jaminan karir (Penghargaan atas Prestasi), Status dan Tanggung Jawab, Peraturan yang Fleksibel) yang mempengaruhi motivasi kerja yang dikutip dari teori Saydan dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009).

Suwarto, FX. 2016. Analisis Variabel-variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Persatuan Pedagang Kaki Lima Yogyakarta (KPPKLY). Metode Analisis Data yang digunakan adalah Analisis



1. Regresi Berganda dengan Metode Stepwise. Hasil penelitian: Motivasi kerja pekerja adalah kuat
2. Penilaian pekerja terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja adalah baik.
3. Kedelapan variabel (Upah, Tempat Kerja, Peralatan Kerja, Sikap Pekerja Terhadap Pekerjaannya, Sikap antar Teman Sejawat, Kepercayaan dan Tanggung Jawab, Kebutuhan untuk meningkatkan Kemampuan dan Kebutuhan untuk Berprestasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Variabel kebutuhan untuk berprestasi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap motivasi kerja.

Perbedaan Dalam penelitian ini tidak menganalisis Bagaimana Motivasi Kerja Para Pekerja, Bagaimana Penilaian Pekerja Terhadap Variabel-variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerjanya dan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Faktor untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan mengetahui faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja.

Gustisyah, Raika. 2009. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yg memadai, kondisi lingkungan kerja, serta keinginan dan harapan pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Berdasarkan Pengujian variable independen secara parsial, variable keinginan dan harapan pribadi tidak terdapat adanya pengaruh dalam peningkatan motivasi kerja. Sedangkan variable kompensasi yang memadai adalah variable yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

motivasi kerja penyuluh perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Perbedaan Dalam penelitian ini, menggunakan Analisis Faktor untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan mengetahui faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran berdasarkan Tinjauan Pustaka dan Penelitian terdahulu, seperti gambar di bawah ini.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung



Definisi Operasional

a. Faktor Internal

Merupakan dorongan yang berada dalam diri Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung untuk melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor Internal menurut Saydan dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), antara lain:

- 1) Kemampuan Pribadi
- 2) Tingkat Pendidikan
- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kelelahan dan Kebosanan
- 6) Kepuasan Kerja

b. Faktor Eksternal

Merupakan keinginan Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung yang dipengaruhi oleh dorongan yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Faktor-faktor Eksternal menurut Saydan



dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), antara lain:

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja
- 2) Kompensasi yang Memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Ada Jaminan Karir
- 5) Status dan Tanggung Jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel
- c. Motivasi Kerja Karyawan

Merupakan hasrat yang terdapat pada diri Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pasar Kumbasari Badung, yang beralamat di Pasar Badung Lantai 3, Dauh Puri Kangin, Denpasar Barat.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. Data sekunder yaitu beberapa data yang sudah jadi dan diambil dari koperasi tempat melakukan penelitian, diantaranya Profil Koperasi Pasar Kumbasari Badung tahun 2018, jumlah anggota dan Karyawan tahun 2018.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini adalah jumlah anggota dan Karyawan tahun 2018 dan data hasil penyebaran kuesioner. Data Kualitatif, yaitu data dalam berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Dalam penelitian data ini adalah Profil Koperasi Pasar Kumbasari Badung tahun 2018.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi (Sugiyono:2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek

yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan wakil dari populasi. Untuk menentukan ukuran sampel tergantung pada variasi populasinya. Semakin besar dispersi atau variasi suatu populasi maka semakin besar pula ukuran sampel yang diperlukan agar estimasi terhadap parameter populasi dapat dilakukan dengan akurat dan presisi (Rahyuda:2016). Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian populasi yaitu seluruh karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung tahun 2018 yang berjumlah 122 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebar kepada responden dengan tujuan menjawab permasalahan dalam penelitian ini dengan menggunakan 5-point likert scale, dimana responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan angka yang tersedia antara 1-5 (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

3. Instrument Penelitian dan Pengujiannya

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu daftar pertanyaan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Daftar pertanyaan yang digunakan dalam penelitian belum diketahui tingkat validitasnya. Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,300$. Dalam hal ini, tingkat validitas instrumen dianalisis dengan cara mengkorelasikan skor item tiap pertanyaan dan skor total untuk seluruh pertanyaan, apabila $r \geq 0,300$ maka item tersebut dinyatakan valid (Sudarmanto:2005).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsisten alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakankembali untuk meneliti obyek yang



sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda, maka hasil yang diperoleh akan sama. Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan Koefisien Cronbach's Alpha. Besarnya Koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat reliabilitas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Nugroho (2005), apabila suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor yang dioperasikan melalui *Statistical Program Social Science (SPSS) for windows 24.0*. Menurut Hidayat (2008) "Analisis ini digunakan untuk mereduksi, meringkas, dari banyak variable ke dalam satu atau beberapa faktor dari kumpulan variable yang ada". Langkah-langkah analisis faktor yang dikutip dalam penelitian Wiwin Pratiwi, Ni Luh (2018), yaitu:

a. Formulasi permasalahan

Setelah penyebaran kuisioner sebanyak sampel yang telah ditentukan, maka dilakukan pemeriksaan kelayakan kuisioner yang diisi dengan melihat kelengkapan pada masing-masing pernyataan pada kuisioner. Dari kuisioner yang layak, didapatkan data yang menunjang proses pengolahan data ini.

b. Tabulasi Data

Merupakan data primer yang di dapat dari penyebaran kuisioner akan disusun dalam bentuk table data.

c. Menentukan variable yang akan dinalisis, analisis *statistic* deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden, baik dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan.

d. Melakukan factoring dari rotasi, proses analisis faktor didasarkan pada korelasi antarvariabel dan objek. Faktor yang dibentuk atau diestimasi adalah variable-variabel atau objek-objek yang berkorelasi signifikan. Pengujian kelayakan variable menggunakan analisis KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*), *Bartlett's test* dan MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Menurut Widayat (2004), KMO

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

digunakan untuk membantu menguji model faktor yang dibentuk berdasarkan korelasi antar variable. Menurut Suliyanto (2005) yang dikutip oleh Sarinadi, Ni Nengah (2014) Analisis faktor dianggap layak jika besaran KMO nilainya minimal 0,50. Besaran ini digunakan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel dengan kriteria *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* $\geq 0,50$.

e. Metode ekstrasi, dalam analisis faktor kita harus menentukan metode yang digunakan. Dua metode besar dasar yang bisa digunakan dalam analisis factor adalah *Principal Component Analysis* digunakan untuk menentukan jumlah faktor minimal dengan varian maksimal, sehingga menghasilkan faktor yang disebut *Principal Component*. Sedangkan pada *Common Factor Analysis*, faktor yang diestimasi didasarkan pada *Common Variance*.

f. Penentuan jumlah faktor pernyataan yang muncul dalam analisis faktor adalah jumlah variabel yang direduksi akan menjadi beberapa faktor. Menurut Suliyanto (2005) yang dikutip oleh Sarinadi, Ni Nengah (2014) untuk menentukan berapa faktor yang dapat diterima secara empirik dapat dilakukan berdasarkan besarnya eigenvalue setiap faktor yang muncul. Semakin besar eigenvalue setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor ini yang dipilih adalah faktor yang mempunyai eigenvalue sama dengan atau lebih dari satu.

g. Rotasi faktor, salah satu keluaran (*output*) yang penting dalam analisis faktor adalah matrik faktor (*factor matrix*) atau sering disebut dengan *Factor Pattern Matrix*. *Factor matrix* ini adalah koefisien atau disebut *factor loading*, yang mencerminkan korelasi antara variabel dengan factor yang dibentuk, nilai *loading absolut* yang tinggi.

h. Penamaan faktor, langkah ini adalah memberikan nama pada masing-masing faktor yang terbentuk yang didasarkan dari unsur-unsur pembentukannya.

i. Menentukan ketepatan model analisis faktor, langkah selanjutnya dalam analisis faktor



adalah mendeteksi apakah faktor yang dibentuk sudah fit. Untuk mendeteksi fit-nya faktor yang dibentuk adalah melihat *Reproduce Correlation*. Perbedaan antara korelasi awal dengan *Reproduce Correlation* disebut sebagai residu. Jika dalam residu mengandung banyak nilai yang besar maka model faktor tidak fit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Hasil Penelitian

a. Profil Responden

Responden yang digunakan dari penelitian ini sebanyak 122 responden melalui penyebaran kuesioner selama dua minggu di kantor pusat dan 13 kantor cabang Koperasi Pasar Kumbasari Badung. Namun, dari 122 responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini dengan lengkap hanya 106 responden. Dimana karakteristik responden diukur dari empat aspek, yaitu: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai berikut.

Tabel 2. Distribusi Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1. Usia		
a. 21-30 tahun	25	23,6%
b. 31-40 tahun	20	18,9%
c. 41-50 tahun	29	27,3%
d. 51-60 tahun	32	30,2%
Jumlah	106	100%
2. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	58	54,7%
b. Perempuan	48	45,3%
Jumlah	106	100%
3. Pendidikan		
a. SMA	74	69,8%
b. Diploma	3	2,8%
c. S1	29	27,4%
Jumlah	106	100%
4. Lama Bekerja		
a. 1-10 tahun	40	37,7%
b. 11-20 tahun	19	17,9%
c. 21-30 tahun	36	34,0%
d. 31-40 tahun	11	10,4%
Jumlah	106	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa sebagian besar karakteristik karyawan di Koperasi Pasar Badung antara lain 32 responden berusia antara 51-60 tahun dengan persentase 30,2%, berjenis kelamin laki-laki 58 responden dengan persentasi 54,7%, pendidikan SMA 74 responden dengan persentase 69,8% dan lama bekerja antara 1 – 10 tahun 40 responden dengan persentase 37,7%

a. Instrument Penelitian dan Pengujiannya

Uji validitas dan reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang ada pada variabel faktor internal (X1) dan variabel faktor eksternal dengan 30 responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

No	Variabel	Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	Nilai Cronbach Alpha
1	Faktor Internal	X1.1	0,775	0,956
		X1.2	0,860	
		X1.3	0,912	
		X1.4	0,841	
		X1.5	0,912	
		X1.6	0,877	
2	Faktor Eksternal	X2.1	0,774	0,687
		X2.2	0,895	
		X2.3	0,942	
		X2.4	0,896	
		X2.5	0,818	
		X2.6	0,868	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dikatakan bahwa tiap butir pernyataan adalah valid dan reliabel dilihat dari nilai *corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

c. Hasil Analisis Faktor

Berikut ini adalah penjelasan dan langkah-langkah mengenai hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis faktor.

1) Menentukan variabel yang akan dianalisis

Variabel yang diuji dalam penelitian ini merupakan variabel bebasnya saja yang berjumlah 2 variabel, yaitu faktor internal dan eksternal. Masing-masing faktor tersebut terdiri dari 6 indikator pertanyaan, sehingga jumlah indikator yang akan diuji dengan analisis faktor adalah 12.

2) Menguji variabel-variabel yang telah ditentukan

Pengujian analisis faktor dilakukan pada 12 indikator dari variabel bebas yang diuji, dimasukkan ke dalam analisis faktor untuk diuji nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's test* dan MSA (*Measure of Sampling Adequacy*), dan nilai MSA harus di atas 0,5. Berikut ini adalah tabel dari nilai KMO dan *Bartlett's test*.



Tabel 4. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx.	1946,577
	Chi-Square	
	Df	66
	Sig.	,000

Sumber: Data diolah, 2020

Didasarkan pada hasil perhitungan tabel 4 di atas, angka KMO *measure of sampling adequacy* sebesar 0,873 dengan signifikansi 0,000. Angka 0,873 lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel dan data di atas dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5. Nilai MSA Analisis Faktor

No	Indikator	MSA
1	X1.1	0,819
2	X1.2	0,812
3	X1.3	0,878
4	X1.4	0,830
5	X1.5	0,926
6	X1.6	0,852
7	X2.1	0,933
8	X2.2	0,923
9	X2.3	0,866
10	X2.4	0,877
11	X2.5	0,876
12	X2.6	0,909

Sumber: Data diolah, 2020

Dari semua data tabel 5 di atas, dari 12 indikator faktor yang diuji semuanya memenuhi persyaratan yaitu diatas $\geq 0,5$ maka semua variabel yakni variabel faktor internal (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6) dan variabel faktor eksternal (X2,1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6) dapat dianalisis lebih lanjut.

3) Melakukan factoring dari rotasi

Sesudah semua variabel memiliki yang mencukupi, tahap selanjutnya adalah proses inti dari analisis faktor, yaitu melakukan ekstrasi terhadap sekumpulan variabel yang sudah ada, sehingga terbentuk satu atau beberapa faktor. Dalam melakukan proses ekstrasi ini metode yg digunakan adalah *Principal Component Analysis*, setelah 2 faktor terbentuk untuk mengetahui dari sekian 12 indikator faktor variabel yang akan masuk dalam faktor mana, maka dilakukan

proses rotasi dengan menggunakan metode varimax (bagian dari orthogonal).

Tabel 6. Nilai Extraction Communalities

Indikator Faktor Variabel	Initial	Extraction
X1.1	1,000	,840
X1.2	1,000	,855
X1.3	1,000	,870
X1.4	1,000	,820
X1.5	1,000	,749
X1.6	1,000	,892
X2.1	1,000	,859
X2.2	1,000	,812
X2.3	1,000	,953
X2.4	1,000	,934
X2.5	1,000	,948
X2.6	1,000	,830

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 6 variabel faktor internal mudah dikenali (X1.1) angkanya adalah 0,840 hal ini menunjukkan bahwa sekitar 84% varians dari variabel faktor internal mudah dikenali (X1.1) bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk, begitu juga seterusnya dengan 11 indikator faktor lainnya yang diuji dalam penelitian ini. Menurut Santoso dalam Sari (2017) yang dikutip oleh Wiwin Pratiwi, Ni Luh (2018), menjelaskan bahwa tabel *Communalities* pada dasarnya adalah jumlah varian (bisa dalam persentase), suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan dari nilai-nilai yang ada pada tabel *Communalities*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel-variabel yang dapat dijelaskan di dalam faktor yang terbentuk, semakin besar nilai *Communalities*, maka semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

**Tabel 7. Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,410	70,084	70,084	8,410	70,084	70,084
2	1,952	16,270	86,355	1,952	16,270	86,355
3	,516	4,303	90,658			
4	,344	2,864	93,521			
5	,187	1,558	95,079			
6	,157	1,308	96,387			
7	,147	1,224	97,612			
8	,101	,842	98,453			
9	,075	,626	99,080			
10	,059	,489	99,569			
11	,030	,253	99,822			
12	,021	,178	100,000			

Sumber: Data diolah, 2020

Menurut Santoso (2004) dalam Sari (2017) yang dikutip oleh Wiwin Pratiwi, Ni Luh (2018), menjelaskan bahwa tabel Total Variance Explained, menggambarkan jumlah faktor yang terbentuk. Melihat faktor yang terbentuk, maka dapat dilihat pada nilai Eigen valuenya. Untuk menentukan faktor yang terbentuk maka harus dilihat nilai eigenvaluenya harus berada di atas satu (1), jika sudah berada di bawah satu maka sudah tidak tepat. Eigen value menunjukkan kepentingan reaktif masing-masing faktor dalam menghitung varians dari total variabel yang ada. Jumlah angka eigen value, susunannya selalu diurutkan pada nilai yang terbesar sampai yang terkecil. Pada tabel 5 di atas terlihat bahwa hanya 2 faktor yang terbentuk, karena dengan satu faktor angka eigen values masih di atas 1, dengan dua faktor angka eigen values masih di atas 1, tiga faktor hingga dua belas faktor sudah berada dibawah 1, oleh sebab itulah hanya terRevlons dua faktor.

Tabel 8. Component Matrix

	Component	
	1	2
X1.1	,837	,372
X1.2	,838	,389
X1.3	,823	,439
X1.4	,850	,314
X1.5	,716	,485
X1.6	,832	,446
X2.1	,862	-,340
X2.2	,853	-,290
X2.3	,835	-,506
X2.4	,861	-,440
X2.5	,866	-,444
X2.6	,861	-,299

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber: Data diolah, 2020

Setelah diketahui bahwa dua faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka setelah itu dapat dilihat pada tabel 8 nilai component matriks

Vol.14 No.11 Juni 2020

menunjukkan distribusi ke 12 indikator faktor variabel tersebut pada dua faktor yang terbentuk. Angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah faktor loading yang menunjukkan besarnya korelasi suatu variabel dengan faktor 1 dan faktor 2. Proses penentuan indikator faktor variabel mana yang akan masuk ke faktor mana, dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris.

1. Kematangan Pribadi dikenal (X1.1)

a. Korelasi antara X1.1 dengan faktor 1 adalah 0,837 (kuat, karena korelasinya di atas 0,5)

b. Korelasi antara X1.1 dengan faktor 2 adalah 0,372 (lemah, karena korelasinya di bawah 0,5)

Demikian seterusnya untuk indikator variabel selanjutnya untuk melihat distribusi ke 12 variabel yang terbentang di dalam dua faktor. Menurut Santoso (2004) dalam Sari (2017) yang dikutip oleh Wiwin Pratiwi, Ni Luh (2018), menjelaskan bahwa Component Matrik menunjukkan distribusi variabel yang ada dengan faktor yang terbentuk. Sedangkan angka-angka pada tabel Component Matrik adalah *Factor Loading* yang menunjukkan besar korelasi antara suatu variabel dengan faktor-faktor yang ada.

Component Matrix hasil proses rotasi (*rotated component matrik*) memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Terlihat bahwa sekarang faktor loading yang dulunya kecil semakin diperkecil dan faktor loading yang besar semakin diperbesar. Adapun hasil dari pengujian ke dua belas indikator variabel setelah proses rotasi ditampilkan pada tabel 9, serta akan dijelaskan masuk ke faktor mana sebuah indikator variabel yang ada, yaitu sebagai berikut:



Tabel 9. Rotated Component Matrix

Indikator Faktor Variabel	Component	
	1	2
X1.1	,346	,848
X1.2	,335	,862
X1.3	,290	,887
X1.4	,395	,815
X1.5	,180	,846
X1.6	,291	,898
X2.1	,857	,352
X2.2	,816	,382
X2.3	,953	,213
X2.4	,925	,279
X2.5	,933	,280
X2.6	,828	,380

Sumber: Data diolah, 2020

Kematangan Pribadi dikenali (X1.1), faktor loading yang paling besar berada pada faktor 2 dengan nilai 0,848, hal itu berarti Kematangan Pribadi mudah dikenali (X1.1) berada pada faktor 2. Begitu pula seterusnya hingga ke dua belas indikator variabel dikelompokkan antara faktor 1 dan faktor 2. Dengan demikian, ke dua belas variabel yang direduksi menjadi hanya terdiri dari 2 faktor, yaitu:

1. Faktor 1 yakni faktor eksternal yang terdiri dari:

- Kondisi Lingkungan Kerja (X2.1)
- Kompensasi yang Memadai (X2.2)
- Supervisi yang baik (X2.3)
- Ada Jaminan Karir (X2.4)
- Status dan Tanggung Jawab (X2.5)
- Peraturan yang fleksibel (X2.6)

2. Faktor 2 yakni faktor internal yang terdiri dari:

- Kematangan Pribadi (X1.1)
- Tingkat Pendidikan (X1.2)
- Keinginan dan Harapan Pribadi (X1.3)
- Kebutuhan (X1.4)
- Kelelahan dan Kebosanan (X1.5)
- Kepuasan Kerja (X1.6)

Tabel 10. Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	,721	,693
2	-,693	,721

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel 10 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada diagonal faktor (component) 1 dan 2 (0,721; 0,721). Angka dengan ditandai minus (-) hal tersebut menunjukkan arah korelasi. Kedua faktor yang terbentuk angka diagonalnya nilainya telah diatas 0,5 sehingga kedua faktor yang terbentuk telah dapat mewakili semua indicator variabel yang diujikan

d. Pembahasan

Motivasi kerja karyawan di Koperasi Pasar Kumbasari Badung dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu Faktor Internal (X1) dan Faktor Eksternal (X2). Hal ini berdasarkan hasil analisis faktor setelah proses rotasi (*Rotated Component Matrix*) yang menunjukkan nilai *loading factor* dari urutan tertinggi sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Pasar Kumbasari Badung

No	Indikator Faktor Variabel	Faktor	Loading Factor
1	Supervisi yang baik (X2.3)	Faktor Eksternal (X2)	0,953
2	Status dan Tanggung Jawab (X2.5)		0,933
3	Ada Jaminan Karir (X2.4)		0,925
4	Kondisi Lingkungan Kerja (X2.1)		0,857
5	Peraturan yang fleksibel (X2.6)		0,828
6	Kompensasi yang Memadai (X2.2)		0,816
1	Kepuasan Kerja (X1.6)	Faktor Internal (X1)	0,898
2	Keinginan dan Harapan Pribadi (X1.3)		0,887
3	Tingkat Pendidikan (X1.2)		0,862
4	Kematangan Pribadi (X1.1)		0,848
5	Kelelahan dan Kebosanan (X1.5)		0,846
6	Kebutuhan (X1.4)		0,815

Berdasarkan hasil analisis faktor diperoleh hasil dari 12 indikator faktor variabel menjadi menjadi 2 faktor. Faktor 1 yaitu Faktor Eksternal (X2), merupakan faktor pertama yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan di Koperasi Pasar Kumbasari Badung. Faktor ini dibentuk oleh 6 indikator faktor variabel, antara lain: Supervisi yang baik (X2.3), Status dan Tanggung Jawab (X2.5), Ada Jaminan Karir (X2.4), Kondisi Lingkungan Kerja (X2.1), Peraturan yang fleksibel (X2.6) dan Kompensasi yang Memadai (X2.2).

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor tertinggi diantara indikator variabel yang membentuk faktor eksternal adalah Supervisi yang baik (X2.3) sebesar 0,953. Hal ini berarti Supervisi yang baik dari pimpinan menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung semakin tinggi dan efektifitas



kerja karyawan lebih cepat sesuai dengan status dan tanggung jawab atau tugas pokoknya.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor status dan tanggung jawab (X2.5) sebesar 0,933. Hal ini berarti status dan tanggung jawab yang telah digambarkan pada struktur organisasi dan job description Koperasi Pasar Kumbasari Badung menunjukkan kejelasan pekerjaan masing-masing karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Ada Jaminan Karir (X2.4) sebesar 0,925. Hal ini berarti Adanya Jaminan Karir bagi Karyawan di Koperasi Pasar Kumbasari Badung baik berupa promosi jabatan, jaminan pemberian kesempatan dan penempatan menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan semakin tinggi karena karyawan dapat mengembangkan potensinya.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Kondisi Lingkungan Kerja (X2.1), yaitu sebesar 0,857. Hal ini berarti Koperasi Pasar Kumbasari Badung memiliki kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bersih serta dilengkapi fasilitas yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan cukup tinggi.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Peraturan yang Fleksibel (X2.6) sebesar 0,828. Hal ini berarti Koperasi Pasar Kumbasari Badung menerapkan Peraturan yang fleksibel bertujuan untuk memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Kompensasi yang memadai (X2.2) sebesar 0,816. Hal ini berarti Koperasi Pasar Kumbasari Badung memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Faktor 2 yaitu Faktor Internal (X1), merupakan faktor kedua yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan di Koperasi Pasar Kumbasari Badung. Faktor ini dibentuk oleh 6

indikator faktor variabel, antara lain: Kepuasan Kerja (X1.6), Keinginan dan harapan pribadi (X1.3), Tingkat pendidikan (X1.2), Kematangan Pribadi (X1.1), Kelelahan dan kebosanan (X1.5) dan Kebutuhan (X1.4).

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Kepuasan Kerja (X1.6) sebesar 0,898. Hal ini berarti Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung memiliki motivasi kerja yang tinggi di dalam dirinya karena mereka puas terhadap pekerjaannya. Hal ini, dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu profile responden yang menunjukkan karyawan memiliki lama bekerja (loyalitas) di koperasi sebagian besar antara 1 – 10 tahun 40 responden dengan persentase 37,7% dan ada juga yang bekerja selama 31 – 40 tahun dengan persentase 10,4%. Selain itu, karyawan sebagian besar berusia antara 51 – 60 tahun 32 responden dengan persentase 30,2% sanggup bekerja ekstra hal ini berarti produktifitas karyawan yg memasuki masa menjelang pensiun mampu meningkatkan kinerja Koperasi dan membawa koperasi untuk meraih prestasi dan penghargaan baik tingkat lokal maupun nasional seperti tahun sebelumnya.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Keinginan dan harapan Pribadi (X1.3) sebesar 0,887. Hal ini berarti Keinginan dan harapan pribadi yang ada di dalam diri karyawan Koperasi Kumbasari Badung mempengaruhi diri untuk bekerja keras karena adanya impian yang kuat untuk diwujudkan menjadi kenyataan.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Tingkat Pendidikan (X1.2) sebesar 0,862. Berdasarkan hasil penelitian yaitu profile responden yang menunjukkan karyawan memiliki tingkat pendidikan sebagian besar adalah SMA 74 responden dengan persentase 69,8% tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi di dalam dirinya karena dihargai oleh pimpinannya sehingga mereka menggunakan pendidikannya maksimal.



Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Kematangan Pribadi (X1.1) sebesar 0,848. Hal ini berarti Kematangan Pribadi yang ada di dalam diri Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung, yaitu kemampuan mengendalikan ego cukup memotivasi dalam bekerja, khususnya saat menjalankan tugas bersama tim (bekerjasama).

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Kelelahan dan kebosanan (X1.5) Sebesar 0,846. Hal ini berarti Kelelahan dan Kebosanan yang dirasakan Karyawan Koperasi Kumbasari Badung juga mempengaruhi motivasi kerja saat melaksanakan tugas karena mereka kurang bersemangat.

Hasil pengolahan data analisis faktor menunjukkan nilai Loading Factor Kebutuhan (X1.4) Sebesar 0,815. Hal ini berarti Koperasi Pasar Kumbasari Badung mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawannya sehingga mempengaruhi motivasi kerja untuk bekerja keras.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Koperasi Pasar Kumbasari Badung, disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung adalah Faktor Eksternal (X2) dan Faktor Internal (X1). Faktor Eksternal (X2) dibentuk oleh 6 indikator faktor variabel, antara lain: Supervisi yang baik (X2.3), Status dan Tanggung Jawab (X2.5), Ada Jaminan Karir (X2.4), Kondisi Lingkungan Kerja (X2.1), Peraturan yang fleksibel (X2.6) dan Kompensasi yang Memadai (X2.2). sedangkan Faktor Internal (X1) juga dibentuk oleh 6 indikator faktor variabel, antara lain: Kepuasan Kerja (X1.6), Keinginan dan harapan pribadi (X1.3), Tingkat pendidikan (X1.2), Kematangan Pribadi (X1.1), Kelelahan dan kebosanan (X1.5) dan Kebutuhan (X1.4).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang ingin disampaikan bagi Pengurus dan Manajemen Koperasi diharapkan terus

memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan tidak mengabaikan faktor motivasi eksternal yang merupakan faktor pertama yang mempengaruhi motivasi Kerja karyawan sehingga secara langsung mempengaruhi faktor motivasi internal yang ada pada diri karyawan untuk bekerja secara optimal mencapai tujuan Koperasi Pasar Kumbasari Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga Bandung, BPFE Yogyakarta
- [2] Gustisyah, Raika, 2009, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan", Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- [3] Hasibuan, Melayu S.P, 2005, Manajemen Sumberdaya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- [4] Hidayat, A.A., 2008. Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data, Salemba Medika, Jakarta
- [5] Kristanto HC, R. Heru, 2009, Kewirausahaan (Enterpreneurship), Graha Ilmu, Yogyakarta
- [6] Nugroho, Bhuono Agung, 2005, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Andi, Yogyakarta
- [7] Rahyuda, Ketut, 2016, Metode Penelitian Bisnis, Udayana University Press, Denpasar-Bali
- [8] Sarinadi, Ni Nengah, 2014, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014", Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, E-ISSN: 2599-1426, Volume 4, Nomor 1
- [9] Sudarmanto, R. Gunawan, 2005, Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS, Graha Ilmu, Yogyakarta
- [10] Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Manajemen, CV. Alfabeta, Bandung
- [11] Sutrisno, Edy, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta



-
- [12] Suwanto, FX., 2016, “Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Persatuan Pedagang Kaki Lima Yogyakarta (KPPKLY)”, *Jurnal Manajemen*, Volume XXI, Nomor 02, Edisi bulan Juni 2014
- [13] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
- [14] Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992, Tentang Perkoperasian
- [15] Wiwin Pratiwi, Ni Luh (2018), “Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli Ulang Produk Revlon pada Generasi X di Kota Denpasar”, Skripsi, Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Nasional Denpasar