



Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I

Study of Identification of Factors Influencing Work Motivation of Cooperative Unit Beringin Jaya Village Employees I

Afrizal Rangkuti* & Yunita

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Studi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang menekankan pada analisis data numerik dengan menggunakan metode statistika. Penelitian ini bersifat non-eksperimental, Populasi penelitian ini terdiri dari 51 karyawan KUD Makmur Jaya di Desa Beringin Jaya. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa skala psikologi yang menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teori-teori seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan, Mangkunegara, dan Maslow menegaskan bahwa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri memainkan peran krusial dalam motivasi. Faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta faktor internal seperti kematangan pribadi dan kepuasan kerja, juga berperan penting. Kebutuhan rasa aman menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja, menyumbang sebesar 81.70%, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri memiliki kontribusi terkecil sebesar 42.50%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Karyawan; Koperasi

Abstract

This research aims to describe the study of factors that influence the work motivation of Beringin Jaya I Village Unit Cooperative Employees. This research method uses a descriptive quantitative approach, which emphasizes numerical data analysis using statistical methods. This research is non-experimental in nature. The research population consists of 51 employees of KUD Makmur Jaya in Beringin Jaya Village. The sample was determined using sampling techniques. Data was collected through an instrument in the form of a psychological scale using a Likert scale. The research results show that theories such as those put forward by Hasibuan, Mangkunegara, and Maslow emphasize that physical needs, security, social needs, self-esteem, and self-actualization play a crucial role in motivation. External factors such as leadership and work environment, as well as internal factors such as personal maturity and job satisfaction, also play an important role. The need for security is the most dominant factor in influencing work motivation, contributing 81.70%, while the need for self-actualization has the smallest contribution at 42.50%.

Keywords: Work motivation; Employee; Koperasi

How to Cite: Rangkuti, A., & Yunita. (2024). Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 62-68,



PENDAHULUAN

Koperasi merupakan bangunan usaha yang paling sesuai dengan demokratis ekonomi yang diamanatkan dalam pasal 33 ayat 1 UUD 1945 dan GBHN. Melalui sarana koperasi, rakyat di pedesaan dapat terhimpun untuk menggali kekuatan dan kemampuannya serta mengembangkan usahanya dalam satu unit usaha yang lebih kokoh, efektif, dan efisien (Zulpahmi, 2020). Dengan demikian, ketergantungan ekonomi pedesaan terhadap sektor-sektor perkotaan dapat dikurangi. Wadah usaha koperasi juga dapat merambah pada sistem keuangan seperti umumnya lembaga-lembaga simpan pinjam lainnya (Dwika et al., 2020). Koperasi, dengan kemampuannya mengelola dan mendistribusikan sumber daya yang ada berperan penting dalam pengembangan usaha-usaha kecil hingga menengah di desa.

Dalam mewujudkan keberhasilan usaha koperasi dibutuhkan adanya motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, produktivitas yang tinggi akan dicapai dari setiap organisasi. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya, dan menganggap pegawai sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Djarwo, 2020). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja yang tinggi dapat berupa semangat kerja untuk selalu mencapai target dan tidak pernah terlambat untuk datang bekerja. Motivasi seseorang berasal dari faktor intern dan ekstern (Darmanto, 2015). Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Orang yang memiliki ciri-ciri motivasi kerja akan bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit membutuhkan pengawasan. Individu yang kurang termotivasi akan sangat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Menurut Maslow (Sabena et al., 2016), motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, kebutuhan fisiologis menjadi dasar yang penting dalam mempertahankan hidup dan menghadapi situasi kerja sehari-hari. Karyawan yang kurang kreatif cenderung menghadapi rutinitas yang monoton. Selanjutnya, kebutuhan akan rasa aman mencakup kebebasan dari ancaman dan keselamatan di tempat kerja, yang mempengaruhi cara karyawan memilih pekerjaan dan menghadapi risiko. Faktor ketiga, kebutuhan sosial atau afiliasi, melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan perasaan diterima dalam kelompok kerja. Hubungan yang erat antar karyawan sering kali terbentuk dari latar belakang yang sama, seperti dalam koperasi. Kebutuhan harga diri, yang berkaitan dengan prestise dan lingkungan kerja yang mendukung, juga memainkan peran penting dalam motivasi. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri mendorong penggunaan kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh pimpinan perusahaan.

Studi sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Habibi (2005) di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y menyoroti bahwa kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan berperan dominan dalam meningkatkan motivasi kerja. Setiawan (2022) dalam penelitiannya di Puskesmas Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir, menemukan bahwa faktor intrinsik, seperti kinerja yang baik, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi, sementara faktor ekstrinsik, seperti rendahnya tingkat gaji dan status yang buruk, memberikan kontribusi negatif terhadap motivasi. Di UD Surya Logam Desa

Temukus, penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi kerja merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dengan kebutuhan menjadi faktor yang paling dominan (Suwena et al., 2014).

Gambaran motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini tercermin dari perilaku dan sikap karyawan sehari-hari. Beberapa karyawan sering datang terlambat, hanya membuka komputer tanpa menyelesaikan tugas, dan meninggalkan tempat kerja untuk waktu yang lama. Meskipun umumnya memiliki kepercayaan diri yang baik, banyak dari mereka kurang terampil dalam menggunakan Microsoft Excel yang berdampak pada efisiensi kerja. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya mencakup tugas yang diberikan, tetapi juga kemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang memuaskan atasan. Karyawan dengan inisiatif dan keberanian biasanya mampu mengatasi kendala dalam kerja sama dan pelayanan. Namun, di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I, terlihat fenomena motivasi kerja yang rendah seperti bermalas-malasan, prioritas pribadi yang lebih tinggi, kurang inisiatif dalam memperbaiki kesalahan, dan kekurangan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan perlunya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di koperasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I dan identifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yang menekankan analisis data numerik yang diolah secara statistik. Penelitian ini bersifat non-eksperimen, tanpa perlakuan khusus terhadap subjek penelitian. Variabel utama adalah motivasi kerja yang diukur melalui beberapa sub-variabel berdasarkan teori Maslow: kebutuhan fisiologis (kesejahteraan fisik dan kesehatan), kebutuhan akan rasa aman (keamanan fisik dan emosional), kebutuhan sosial atau afiliasi (interaksi sosial dan penerimaan), kebutuhan harga diri (prestise dan penghargaan), dan kebutuhan aktualisasi diri (realisasi potensi penuh) (Badri & Aziz, 2011).

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak sederhana. Populasi penelitian adalah 51 karyawan Koperasi Unit Desa Makmur Jaya di Desa Beringin Jaya. Sampel dipilih secara acak untuk memastikan representasi yang adil dari populasi. Data dikumpulkan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen ini disebarkan langsung kepada karyawan, diikuti dengan penjelasan singkat dan pengumpulan kuesioner setelah diisi.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Uji korelasi akan digunakan untuk mengukur hubungan antara sub-variabel motivasi kerja, dan analisis regresi akan digunakan untuk menentukan pengaruh sub-variabel terhadap motivasi kerja keseluruhan. Metode ini diharapkan memberikan gambaran jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Makmur Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I

Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk koperasi seperti Unit Desa Beringin Jaya I. Motivasi seseorang berasal dari faktor intern dan ekstern. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan produktivitas yang tinggi. Motivasi intrinsik menekankan kepuasan dan pencapaian pribadi, sementara motivasi ekstrinsik berfokus pada imbalan materi dan pengakuan eksternal atas kinerja. Dalam konteks koperasi, memahami

dinamika motivasi kerja ini penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Motivasi intrinsik mencerminkan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas karena kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari proses itu sendiri (Putra & Frianto, 2013). Salah satu aspek krusial dari motivasi intrinsik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencakup perasaan positif dan evaluatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Dalam koperasi seperti Unit Desa Beringin Jaya I, tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan karyawan sesuai dengan ekspektasi mereka dan seberapa jauh pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional mereka.

Selain kepuasan kerja, rasa pencapaian juga merupakan komponen penting dari motivasi intrinsik. Rasa pencapaian muncul ketika individu merasa berhasil atau mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya (Wiliandari, 2015). Misalnya, dalam konteks koperasi, karyawan mungkin merasa terpanggil untuk berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi. Hal ini tidak hanya memberikan rasa pencapaian pribadi, tetapi juga memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Tantangan adalah faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Tantangan menantang karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik. Di Unit Desa Beringin Jaya I, misalnya, karyawan yang diberikan tugas-tugas yang menantang dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Tantangan juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap hasil pekerjaan dan membangun rasa percaya diri yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif.

Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, melibatkan dorongan untuk melakukan pekerjaan karena imbalan atau insentif eksternal yang diberikan kepada individu. Salah satu aspek utama dari motivasi ekstrinsik adalah imbalan finansial (Oktiani, 2017). Gaji, bonus, atau tunjangan lainnya merupakan bentuk imbalan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Di koperasi, keadilan dalam pengaturan imbalan finansial dapat memperkuat motivasi ekstrinsik karyawan dan mendukung stabilitas keuangan koperasi secara keseluruhan.

Pengakuan juga merupakan faktor penting dalam motivasi ekstrinsik. Penghargaan atau pujian yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian atau kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berprestasi. Misalnya, pengakuan atas kinerja yang luar biasa dalam memajukan misi atau tujuan koperasi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Di Unit Desa Beringin Jaya I, pengakuan yang tepat waktu dan sesuai dapat membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung kolaborasi yang positif di antara karyawan.

Promosi adalah bentuk motivasi ekstrinsik lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja karyawan. Kesempatan untuk naik jabatan atau memperluas tanggung jawab mereka di organisasi dapat menjadi sumber inspirasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Purba et al., 2019). Dalam koperasi, promosi dapat menjadi cara efektif untuk mempertahankan bakat internal dan membangun jalur karier yang jelas bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif di mana individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

Dalam konteks koperasi seperti Unit Desa Beringin Jaya I, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik saling berinteraksi dan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan yang adil, dan budaya organisasi yang inklusif dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk berkontribusi secara positif. Sementara itu, sistem imbalan yang transparan, pengakuan atas prestasi, dan peluang promosi yang adil dapat memperkuat motivasi ekstrinsik mereka untuk mencapai tujuan organisasional.

Memahami dinamika motivasi kerja ini penting untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan pengembangan strategi organisasional yang berkelanjutan. Manajemen koperasi perlu berinvestasi dalam membangun budaya kerja yang menghargai kontribusi individu dan menyediakan insentif yang memadai untuk mendorong kinerja tinggi. Dengan cara ini, koperasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan.

Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I

Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam menggerakkan perilaku dan kinerja karyawan (Tanjung, 2015). Hal ini tercermin dari dorongan baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk beraksi dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan, motivasi kerja dapat dipahami sebagai aktivitas fisik dan mental yang diarahkan untuk mencapai tujuan pekerjaan tertentu (Nasution, 2014). Sedangkan, definisi dari Mangkunegara menekankan bahwa motivasi kerja mencakup kondisi psikologis yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Poceratu, 2018).

Aref dan Tanjung menyebutkan bahwa manfaat dari motivasi kerja adalah menciptakan semangat kerja yang meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Implikasinya, kinerja organisasi dapat ditingkatkan secara keseluruhan (Zulawati, 2016).

Dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan koperasi unit desa beringin jaya I, dilakukan analisis berdasarkan teori motivasi Maslow. Menurut teori motivasi Maslow ada lima tingkatan kebutuhan yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Pertama, kebutuhan fisiologis, seperti makanan dan tempat tinggal, yang merupakan dasar untuk mempertahankan hidup. Kedua, kebutuhan akan rasa aman, yang meliputi keamanan fisik dan psikologis di lingkungan kerja (Sari & Dwiarti, 2018). Kebutuhan ini sangat relevan dalam konteks koperasi, di mana karyawan sering berinteraksi dengan risiko dan ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Ketiga, kebutuhan sosial atau afiliasi, yang mencakup keinginan untuk dicintai, diterima, dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan lingkungan sekitar. Keempat, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, yang terkait dengan rasa harga diri dan pengakuan dari orang lain di lingkungan kerja. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri, yang melibatkan pemenuhan potensi pribadi melalui pencapaian yang signifikan dan pengembangan diri.

Dalam penelitian ini secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I dilihat dari Pasolong (Firstie & Madina, 2017), yang menyoroti faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor eksternal mencakup kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, status, tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Di sisi lain, faktor intern meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan yang terpenuhi, serta tingkat kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

Integrasi dari faktor-faktor ini dalam koperasi seperti Unit Desa Beringin Jaya I mencerminkan pentingnya memahami dinamika kompleks yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang aman dan mendukung adalah faktor-faktor kunci yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Sebagai contoh, pengembangan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan psikologis dan profesional karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, penerapan sistem imbalan yang adil dan transparan dapat memperkuat motivasi ekstrinsik karyawan (Siregar et al., 2019). Imbalan finansial, pengakuan atas prestasi, dan promosi berdasarkan kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras

dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor ini secara holistik, manajemen koperasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui bahwa beberapa faktor memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di koperasi ini. Faktor tertinggi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan rasa aman yang memberikan kontribusi sebesar 81.70%. Faktor berikutnya adalah kebutuhan yang mencerminkan harga diri dengan kontribusi 79.10%, diikuti oleh faktor ketiga dengan kontribusi 78.30%. Selanjutnya, ada faktor motivasi kerja lain sebesar 77.90%, dan faktor terendah yang mempengaruhi motivasi kerja adalah 42.50%.

Dalam konteks Unit Desa Beringin Jaya I, strategi pengelolaan motivasi kerja yang efektif dapat menghasilkan budaya kerja yang positif dan produktif. Dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan dari berbagai aspek, seperti keamanan, pengakuan, dan pengembangan diri, koperasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keberlanjutan organisasi. Melalui pendekatan yang holistik dan terpadu terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, koperasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, manajemen Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Langkah-langkah ini dapat mencakup pengembangan program pelatihan, peningkatan lingkungan kerja, pemberian penghargaan atas prestasi, serta penyediaan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Melalui upaya-upaya ini, diharapkan motivasi kerja karyawan meningkat, sehingga produktivitas dan kinerja organisasi juga meningkat.

Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen KUD Beringin Jaya I untuk terus memantau dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

SIMPULAN

Motivasi kerja dalam konteks koperasi seperti Unit Desa Beringin Jaya I tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik, tetapi juga oleh interaksi kompleks antara keduanya. Kepuasan kerja, rasa pencapaian, imbalan finansial, pengakuan, dan promosi adalah beberapa faktor kunci yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penting bagi manajemen koperasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi mereka secara maksimal. Dengan demikian, koperasi dapat mencapai tujuan organisasional mereka dengan efektif sambil memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan yang berkelanjutan.

Berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dorongan intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran utama dalam mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan mereka. Manfaat motivasi kerja termasuk peningkatan produktivitas dan semangat kerja, sesuai dengan teori Maslow yang mengidentifikasi lima tingkatan kebutuhan yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, dan kepuasan kerja juga berperan dalam membangun motivasi yang berkelanjutan di koperasi ini. Dengan pendekatan holistik

dalam manajemen motivasi kerja, koperasi dapat mencapai tujuan organisasional dengan lebih efektif sambil memastikan kesejahteraan karyawan yang optimal.

REFERENSI

- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika*, 3(1), 29–36.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1–30.
- Djarwo, C. F. (2020). Analisis Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal Ilmiah IKIP Mataram*, 7(1), 1–7.
- Dwika, S. A. P., Kismartini, K., & Dwimawanti, I. H. (2020). Implementasi Kebijakan Retribusi Pelayanan Pasar di Pasar Adiwerna Kabupaten Tegal. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 561–572. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.112>
- Firstie, H. S., & Madina, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. *KINDAI*, 13(4).
- Habibi, B. (2005). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa tengah dan DIY bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *ManajemenPerkantoran. Universitas Negeri Semarang*.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232. <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>
- Poceratu, I. C. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai lembaga pembinaan khusus anak (LPKA) kelas iia ambon dalam perspektif kristiani. *ALE Proceeding*, 1, 163–167.
- Purba, M., Singh, R., & Banjarnahor, B. (2019). Analisis Dan Evaluasi Jabatan Dengan Metode Point Sistem Untuk Menentukan Upah Pada PT Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 2(2), 57. <https://doi.org/10.31289/jime.v2i2.2438>
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59–66.
- Sabena, A., Harahap, R. H., & Tarigan, U. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction toward Increased Employee Productivity * Magister Program Studi Administrasi Publ. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 6(2), 137–146.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58–77.
- Setiawan, R. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Puskesmas Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir*. Universitas Islam Riau.
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Suwena, K. R., Tripalupi, M. P. D. L. E., & Sarinadi, N. N. (2014). Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 5333.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Zuliawati, N. (2016). *Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*.
- Zulpahmi, B. & H. (2020). Peran Modal Sosial dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Maju Bersama di Desa Sei Jawi-Jawi Kecamatan Sei Kepayang Barat Kabupaten Asahan. *PERSPEKTIF*, 9(2), 168–182.