



Studi Kasus Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan

Chandra Prasetya Wahyudi¹, Lumhatus Shofi Sa'adah², Dea Eka Wulandari³, Farizky Maulana⁴

^{1,2,3&4} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP),
Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia

Email: chandraprasetyawahyudi12@gmail.com¹, shofisaadah78@gmail.com², wulandarideaeka@gmail.com³,
maulanafarizky78@gmail.com⁴

Abstract. *This study aims to explore the relationship between work motivation and employee performance in the administrative department of the Yudharta University Cooperative in Pasuruan. The research employs a qualitative approach using a case study method. The research informants consist of two employees working in the administrative division. Data were collected through in-depth interviews and direct observation. The results show that high work motivation, both from internal and external factors, has a positive impact on employee performance in terms of punctuality, accuracy, and service quality. These findings reinforce the importance of creating a motivating work environment as an effort to improve employee performance within the cooperative setting.*

Keywords: *work motivation, employee performance, case study, employee cooperative.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bagian administrasi di Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan penelitian berjumlah dua orang karyawan yang bekerja di bagian administrasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, baik dari faktor internal maupun eksternal, berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam aspek ketepatan waktu, ketelitian, dan pelayanan. Temuan ini memperkuat pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan koperasi.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, studi kasus, koperasi karyawan.

1. PENDAHULUAN

Koperasi sebagai entitas ekonomi memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan sivitas akademika. Dalam konteks perguruan tinggi, koperasi tidak hanya menjadi sarana pemenuhan kebutuhan mahasiswa dan dosen, tetapi juga menjadi motor penggerak perekonomian mikro yang berbasis solidaritas dan partisipasi anggota. Kelancaran operasional koperasi sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan, khususnya pada bagian administrasi yang mengelola data, transaksi, dan pelayanan terhadap anggota. Kinerja administrasi yang optimal akan menciptakan tata kelola koperasi yang baik dan akuntabel.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Agustriani et al., 2022; Setyo Widodo & Yandi, 2022). Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab. Mulyadi dan Pancasasti (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan inisiatif, ketekunan, serta komitmen karyawan terhadap tugasnya. Dengan demikian, penting

untuk menelaah sejauh mana motivasi kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan koperasi, terutama pada unit administrasi yang menjadi tulang punggung pelayanan.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat masih minimnya studi kualitatif yang menyoroti hubungan antara motivasi dan kinerja di lingkungan koperasi kampus, khususnya di level operasional administrasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Susanti dan Hendrawati (2020), lebih banyak menekankan aspek kuantitatif tanpa menggali secara mendalam pengalaman subjektif karyawan. Padahal, pendekatan kualitatif sangat penting untuk memahami dinamika motivasi kerja secara kontekstual, termasuk faktor-faktor psikologis, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas administratifnya.

Pemilihan lokasi di Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan didasarkan pada beberapa pertimbangan kontekstual. Pertama, Universitas Yudharta merupakan salah satu perguruan tinggi berbasis pesantren di Jawa Timur yang memiliki pendekatan khas dalam manajemen kelembagaan, termasuk koperasinya. Kedua, koperasi di lingkungan kampus ini telah beroperasi cukup lama, namun menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di bidang administrasi. Ketiga, Pasuruan sebagai kota penyangga kawasan industri dan agrikultur menghadirkan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan kota besar seperti Surabaya atau Malang, sehingga dapat memperkaya perspektif akademik dalam memahami motivasi kerja pada sektor koperasi di daerah semi-perkotaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi merupakan kekuatan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks koperasi, motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan produktivitas lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan bagian administrasi di Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan. Fokus yang sempit pada dua informan dipilih agar peneliti dapat mengeksplorasi fenomena secara mendalam dan kontekstual (Assyakurhomet al., 2022), sehingga mampu memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam pengembangan SDM koperasi di lingkungan pendidikan tinggi.

2. TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan semangat dan tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja, tetapi juga memengaruhi sikap, perilaku,

dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan sangat penting agar manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Tanpa motivasi yang cukup, karyawan cenderung menunjukkan penurunan semangat, ketidaktertarikan pada tanggung jawab, bahkan turnover yang tinggi.

Salah satu teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan motivasi kerja adalah Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg. Teori ini membagi motivasi kerja menjadi dua kategori utama, yaitu motivator (faktor intrinsik) dan hygiene factors (faktor ekstrinsik). Motivator mencakup aspek-aspek yang bersifat internal dan berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan pribadi. Sementara itu, faktor hygiene berkaitan dengan kondisi eksternal pekerjaan seperti gaji, hubungan antarpegawai, kondisi fisik lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan (Mulyadi & Pancasasti, 2021; Guntur et al., 2022).

Herzberg menekankan bahwa keberadaan hygiene factors memang penting untuk mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak cukup untuk menciptakan kepuasan atau motivasi yang tinggi. Artinya, meskipun gaji yang layak atau fasilitas yang memadai tersedia, karyawan belum tentu merasa termotivasi secara mendalam jika tidak ada faktor motivator seperti penghargaan atas pencapaian kerja atau peluang pengembangan diri. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan kedua jenis faktor ini secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi (Jufrizen, 2021).

Dalam konteks koperasi kampus, seperti di Universitas Yudharta Pasuruan, pemahaman tentang motivasi kerja menjadi sangat krusial karena lingkungan kerja di sektor ini memiliki karakteristik yang unik. Karyawan administrasi tidak hanya dituntut menjalankan tugas-tugas teknis, tetapi juga harus beradaptasi dengan dinamika akademik dan kepentingan anggota koperasi yang beragam. Dengan menerapkan prinsip-prinsip dari teori Herzberg, pihak pengelola koperasi dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan secara lebih komprehensif, sehingga mampu menciptakan kebijakan kerja yang tidak hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi juga mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, termasuk koperasi. Kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi seperti efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan atau anggota (R. et al., 2023; Hidayat, 2021). Efektivitas mengacu pada kemampuan karyawan

dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal. Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, dan kualitas layanan mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan dan profesional.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam menciptakan budaya kerja yang tertib dan produktif. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Di sisi lain, motivasi juga berperan penting sebagai pendorong dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang mendukung—baik secara fisik maupun psikologis—dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Agustriani et al., 2022; Saputra, 2023). Kombinasi dari ketiga faktor ini menjadi determinan utama dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Dalam konteks koperasi kampus seperti Universitas Yudharta Pasuruan, dimensi kinerja tersebut menjadi sangat penting karena karyawan administrasi memiliki tanggung jawab untuk menjaga keakuratan data, kecepatan pelayanan, dan kepuasan anggota koperasi yang berasal dari lingkungan akademik. Ketidaktepatan dalam pengelolaan administrasi bisa berdampak langsung pada kepercayaan anggota terhadap koperasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan perlu terus dikembangkan dan diteliti secara kontekstual agar manajemen dapat merancang kebijakan dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik organisasi koperasi di lingkungan pendidikan.

Faktor-Faktor Pendukung

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan tidak bersifat tunggal, melainkan multidimensional. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan kondusif sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan minim konflik. Etos kerja juga menjadi elemen penting yang membentuk karakter pekerja yang bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada hasil. Tidak kalah penting adalah peran pimpinan sebagai teladan dan pemberi arahan; gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif terbukti mampu meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Cahya et al., 2021; Triono et al., 2021).

Dalam konteks koperasi, faktor-faktor motivasi tersebut memiliki dimensi tambahan, yakni loyalitas terhadap lembaga dan kualitas pelayanan terhadap anggota. Karyawan koperasi, terutama yang berada di bagian administrasi, dituntut untuk tidak hanya sekadar menjalankan

tugas rutin, tetapi juga menjaga hubungan baik dengan anggota sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan profesional. Fikriah dan Hartono (2023) menyatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap koperasi akan tercermin dari keuletan, kejujuran, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan. Semakin tinggi loyalitas seorang karyawan, semakin besar pula kemungkinannya untuk bekerja secara tulus demi kemajuan koperasi dan kesejahteraan anggotanya.

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendorong loyalitas dan pelayanan prima menjadi prioritas penting bagi manajemen koperasi. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, pelatihan berkala, komunikasi yang sehat, serta penghargaan atas kinerja. Dalam kerangka ini, motivasi kerja tidak hanya menjadi hasil dari faktor individual, tetapi juga merupakan produk dari sistem manajerial yang baik. Penelitian terhadap motivasi kerja dalam koperasi kampus menjadi penting untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan dengan nilai-nilai koperasi seperti kebersamaan, keadilan, dan tanggung jawab.

Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif

Metode studi kasus merupakan salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena secara mendalam dan menyeluruh dalam konteks aslinya. Menurut Assyakurrohim et al. (2022), studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika sosial, psikologis, dan organisasional dari sebuah peristiwa atau entitas tertentu melalui interaksi langsung dengan partisipan dan pengumpulan data secara intensif. Metode ini sangat relevan digunakan ketika peneliti ingin menggali makna subjektif, pengalaman personal, serta proses yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari subjek penelitian. Oleh karena itu, studi kasus kualitatif sangat cocok untuk meneliti fenomena yang kompleks, kontekstual, dan belum banyak dijelaskan oleh pendekatan kuantitatif.

Dalam konteks penelitian ini, studi kasus dipilih untuk mengkaji secara mendalam bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan bagian administrasi di Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan. Pemilihan dua informan utama memungkinkan peneliti untuk fokus pada pengalaman individual yang spesifik, sehingga dapat memahami secara lebih tajam berbagai faktor motivasional yang berperan serta dampaknya terhadap performa kerja mereka. Selain itu, pendekatan ini memberikan ruang untuk pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja, interaksi sosial, serta proses organisasi yang tidak dapat diungkap hanya melalui data statistik. Dengan demikian, studi kasus ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang kaya dan kontekstual mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja di lingkungan koperasi kampus.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-method*, dengan penekanan pada pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada bagian administrasi. Pendekatan ini merujuk pada panduan dari Sugiyono (2019) dan Assyakurrohimetal. (2022), yang menekankan pentingnya eksplorasi kontekstual dalam memahami fenomena sosial di lingkungan kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah dua orang karyawan yang bekerja di bagian administrasi Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan. Pemilihan subjek dilakukan secara purposif agar peneliti dapat menggali pengalaman dan perspektif mendalam dari informan yang relevan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur, serta observasi terhadap aktivitas kerja sehari-hari guna mendapatkan data yang lebih akurat dan autentik.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*). Tahapan dalam analisis ini meliputi proses reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk naratif yang sistematis, serta penarikan kesimpulan yang menggambarkan pola hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari pengalaman kerja informan dan menghubungkannya dengan kerangka teori yang digunakan.

4. HASIL PENELITIAN

Profil Informan

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-method* yang memadukan data kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian administrasi. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi, sedangkan data kuantitatif dikumpulkan melalui pengukuran indikator kinerja kerja berdasarkan kehadiran, ketepatan tugas, ketelitian dokumen, serta kualitas interaksi pelayanan. Pendekatan ini memungkinkan triangulasi data guna memastikan keabsahan temuan.

Informan pertama merupakan staf administrasi dengan masa kerja 5 tahun, sedangkan informan kedua memiliki pengalaman kerja 3 tahun. Keduanya menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan.

Tabel 1. Hasil Wawancara dan Observasi

Tema Motivasi	Informan 1	Informan 2
Sumber motivasi internal	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	Keinginan memberikan pelayanan terbaik
Sumber motivasi eksternal	Pengakuan dan kepercayaan dari atasan	Dukungan dan kepercayaan pimpinan
Respon terhadap motivasi	Semangat dalam bekerja, menyelesaikan tugas	Disiplin tinggi, loyal terhadap pekerjaan

Aspek Kinerja	Indikator	Temuan Observasi
Ketepatan Waktu	Datang tepat waktu, menyelesaikan tugas	Karyawan hadir tepat waktu, tugas diselesaikan sesuai jadwal
Ketelitian	Pencatatan dan pengarsipan dokumen	Arsip tertata rapi, tidak ditemukan kesalahan pencatatan
Pelayanan	Interaksi dengan anggota koperasi	Komunikasi ramah, responsif terhadap kebutuhan anggota

Tabel 1 menunjukkan bahwa baik informan 1 maupun informan 2 memiliki sumber motivasi internal dan eksternal yang kuat. Motivasi ini tercermin dalam perilaku kerja yang disiplin dan tanggung jawab tinggi.

Sedangkan Tabel 2 merangkum hasil observasi langsung terhadap kinerja mereka. Hasil menunjukkan konsistensi antara motivasi kerja yang tinggi dan kinerja optimal, terutama dalam aspek ketepatan waktu, ketelitian, dan kualitas pelayanan.

Motivasi kerja informan dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab, keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik, serta dorongan dari atasan. Keduanya merasa termotivasi ketika mendapat pengakuan dan kepercayaan dalam pekerjaan, sesuai dengan teori Herzberg (Guntur et al., 2022). Observasi menunjukkan kedisiplinan, kerapian pencatatan, dan komunikasi baik dengan anggota koperasi, mendukung hasil wawancara (R. et al., 2023; Sari, 2023).

Hasil observasi memperkuat data kualitatif yang diperoleh dari wawancara. Dari aspek ketepatan waktu, kedua karyawan selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal kerja. Data ini merupakan hasil observasi kuantitatif yang dihitung selama dua minggu berturut-turut, di mana tingkat kehadiran mencapai 100%, dan penyelesaian tugas harian tercapai tanpa penundaan.

Pada aspek ketelitian kerja, observasi menunjukkan bahwa pencatatan dan pengarsipan dokumen oleh kedua karyawan dilakukan secara rapi dan sistematis. Tidak ditemukan kesalahan dalam penginputan data maupun pengarsipan fisik. Ini mendukung pernyataan wawancara bahwa mereka menjunjung tinggi ketelitian dan tanggung jawab sebagai bagian

dari profesionalisme kerja. Hal ini juga sejalan dengan teori Herzberg mengenai *motivator factors*, seperti pencapaian dan pengakuan, yang mendorong kinerja optimal.

Aspek pelayanan yang diamati mencakup interaksi karyawan dengan anggota koperasi. Keduanya menunjukkan komunikasi yang ramah, responsif terhadap kebutuhan anggota, dan bersikap kooperatif. Data kuantitatif dari observasi menunjukkan bahwa dari 20 interaksi yang diamati, seluruhnya berlangsung dengan durasi dan respons yang sesuai standar pelayanan koperasi. Ini menunjukkan konsistensi antara sikap kerja dan motivasi internal yang telah diungkapkan dalam wawancara.

Dari perspektif teori, temuan ini sesuai dengan konsep dua faktor Herzberg, yang menyebutkan bahwa motivasi kerja timbul dari kombinasi antara faktor intrinsik (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) dan faktor ekstrinsik (seperti kebijakan perusahaan dan hubungan dengan atasan). Dalam penelitian ini, baik faktor internal maupun eksternal berperan penting dalam mendorong performa kerja yang optimal.

Lebih lanjut, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dirasakan karyawan—baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja—semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini tercermin dari disiplin kerja yang tinggi, ketelitian dalam administrasi, dan kualitas pelayanan yang prima. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai variabel antara yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan.

Secara kuantitatif, hasil pengamatan dapat dikategorikan dalam tiga indikator: (1) ketepatan waktu (dengan skor kehadiran dan penyelesaian tugas mencapai 100%), (2) ketelitian (dengan nol kesalahan dalam arsip selama periode observasi), dan (3) kualitas pelayanan (dengan kepuasan anggota koperasi berdasarkan catatan responsif dan sikap ramah karyawan). Ketiga indikator ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi secara langsung berkorelasi dengan pencapaian standar kinerja.

Dengan memadukan data kualitatif dari wawancara dan data kuantitatif dari observasi, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan erat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian administrasi. Keduanya saling menguatkan, dan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajerial koperasi dalam meningkatkan performa kerja. Pemberian pengakuan, kepercayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci untuk mempertahankan motivasi dan kinerja tinggi para staf administrasi.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memegang peranan krusial dalam menunjang kinerja karyawan, khususnya di bagian administrasi Koperasi Universitas

Yudharta Pasuruan. Kedua informan yang diteliti memiliki dorongan motivasional yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang secara nyata berdampak pada sikap dan hasil kerja mereka. Dalam hal ini, motivasi internal seperti rasa tanggung jawab dan keinginan memberikan pelayanan terbaik, serta motivasi eksternal berupa pengakuan dari atasan dan dukungan lingkungan kerja, memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kedisiplinan, ketelitian, dan pelayanan kepada anggota koperasi.

Dalam konteks teori motivasi Herzberg, temuan ini menguatkan posisi *motivator factors* seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri sebagai pendorong kinerja yang efektif. Informan pertama merasa termotivasi karena adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, yang sejalan dengan faktor pencapaian dalam teori Herzberg. Sementara informan kedua menemukan dorongan kuat dari keinginan memberikan pelayanan terbaik, yang dapat dikaitkan dengan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sebagai sumber motivasi intrinsik. Faktor-faktor inilah yang menjadikan keduanya mampu bekerja dengan semangat, konsisten, dan disiplin.

Motivasi kerja yang efektif juga berakar dari faktor eksternal atau *hygiene factors* dalam teori Herzberg. Faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi, tetapi jika diabaikan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dalam penelitian ini, pengakuan dari atasan dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen penting yang menjaga stabilitas semangat kerja informan. Dukungan ini menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja, yang dalam jangka panjang mendorong loyalitas serta kualitas kerja yang konsisten. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengakuan dari atasan dan lingkungan kerja yang harmonis meningkatkan motivasi kerja (Cahya et al., 2021; Hidayat, 2021).

Data observasi mendukung temuan dari wawancara mendalam, di mana keduanya menunjukkan kedisiplinan tinggi dan akurasi kerja yang kuat. Ketepatan waktu dalam hadir dan menyelesaikan tugas menunjukkan tanggung jawab yang tinggi. Kerapihan dalam pencatatan dokumen tanpa ditemukan kesalahan menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak hanya termotivasi secara emosional, tetapi juga memiliki kompetensi teknis yang terjaga melalui motivasi yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Agustriani et al. (2022) dan Saputra (2023) yang menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Selain itu, komunikasi interpersonal yang positif antara karyawan dengan anggota koperasi memperlihatkan bahwa motivasi kerja juga berdampak pada dimensi pelayanan publik. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih ramah, tanggap, dan memiliki empati

tinggi terhadap kebutuhan anggota. Dalam hal ini, motivasi tidak hanya mendorong produktivitas individual tetapi juga meningkatkan citra kelembagaan. Temuan ini memperkuat argumen Triono et al. (2021) bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan dapat memperbaiki mutu pelayanan koperasi secara menyeluruh.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya peran manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung motivasi karyawan. Hal ini meliputi pemberian penghargaan yang adil, kepercayaan dari pimpinan, serta komunikasi dua arah yang terbuka dan konstruktif. Manajemen koperasi tidak dapat hanya menuntut produktivitas, tetapi juga harus memperhatikan kondisi psikologis dan sosial karyawan. Ini penting untuk menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan dan menciptakan iklim kerja yang sehat, sesuai dengan prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia.

Dengan mengintegrasikan teori dan temuan lapangan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah variabel strategis dalam pengelolaan kinerja. Tidak hanya berperan sebagai pendorong, tetapi juga sebagai pengikat antara individu dan organisasi. Ketika motivasi ditanamkan melalui pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai personal karyawan dan kebutuhan organisasi, maka sinergi antara keduanya akan melahirkan kinerja yang produktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, rekomendasi yang dapat diberikan adalah perlunya manajemen koperasi untuk lebih aktif merancang strategi peningkatan motivasi kerja berbasis pendekatan personal dan institusional. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja karyawan, menyusun program penghargaan berbasis kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif. Dengan demikian, koperasi akan mampu menjaga stabilitas kinerja sumber daya manusianya dan menjawab tantangan produktivitas secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi di Koperasi Universitas Yudharta Pasuruan. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti rasa tanggung jawab terhadap tugas, pengakuan dari atasan, dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan menjadi pendorong utama terbentuknya motivasi kerja yang tinggi. Motivasi tersebut secara langsung tercermin dalam aspek kinerja seperti kedisiplinan, ketelitian, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Keterkaitan antara motivasi dan kinerja ini menguatkan relevansi teori dua faktor Herzberg, yang membedakan peran motivator dan faktor higienis dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan performa.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen koperasi untuk secara konsisten menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya motivasi karyawan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang bersifat personal, seperti pemberian penghargaan yang sesuai dengan karakteristik individu, dan kontekstual, seperti memperhatikan kebutuhan serta dinamika kerja yang berkembang di lingkungan koperasi. Selain itu, membangun komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi strategi yang dapat memperkuat motivasi kerja. Dengan demikian, koperasi tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif secara berkelanjutan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). *Case Study Method in Qualitative Research*. Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer, 3(01), 1–9.
- Beno, J., Silen, A., & Yanti, M. (2022). *No主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*. BrazDent J., 33(1), 1–12.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bingkai Ekonomi, 6(1), 71–83.
- Fikriah, N., & Hartono, D. (2023). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Koperasi Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi Karyawan Al-Hidayah Perguruan Diponegoro Unit Rawamangun*. UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi, 7(01), 30–38. <https://doi.org/10.30599/utility.v7i01.1714>
- Guntur, M., & Rosdiyanti, E. (2022). *Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja*, 4(1), 23–31.
- Guntur, M., Rosdiyanti, E., & Farid, F. (2022). *Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi, 4(1), 23–31. <https://doi.org/10.58258/jihad.v4i1.4838>
- Hidayat, A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk*. E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 6(1), 253981.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. TechnomediaJournal, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saputra, O. W. G. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islam Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang*. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 3(1), 33–48. <https://doi.org/10.53625/juremi.v3i1.6023>
- Sari, P. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN), 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM)*. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Susanti, E., & Hendrawati, E. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Koperasi Mahasiswa*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 85–94.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, M. A., & Rifdan, R. (2021). *Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik*. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Wahyuni. (2023). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2) (2023) | 142. Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 144.