

**PERAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI
KABUPATEN BADUNG**

Anak Agung Gde Alit Wiradyatmika
Undiknas Denpasar
agungwiradyatmika@undiknas.ac.id

Abstrak. Dalam sebuah pengelolaan Koperasi sangat dibutuhkan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) yang sangat mumpuni agar Koperasi mampu memberi manfaat yang nyata di dalam menggerakkan perekonomian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dan mengetahui peran motivasi pada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 65 responden menggunakan proportional sampling. Teknik analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi dapat memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja, Koperasi

Abstract. In managing operatives it will require very capable human resources to enable operatives to be able to bring real benefits to the economy. The purpose of this study was to determine the effect of the quality of human resources on employee performance. And knowing the role of motivation on the influence of the quality of human resources on employee performance. This study involved a sample of 65 respondents using proportional sampling. The data analysis technique used SEM-PLS. The results showed that the quality of human resources had a positive and significant effect on employee performance. And motivation can mediate the influence of the quality of human resources on employee performance.

Keywords: Quality of Human Resources, Motivation, Performance, Cooperative

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan

koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di Bali dan khususnya di Kabupaten Badung yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian

masyarakat di Kabupaten Badung, koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya.

Dalam pengelolaan Koperasi sangat dibutuhkan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) yang sangat mumpuni agar Koperasi mampu memberi manfaat yang nyata di dalam menggerakkan perekonomian.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan koperasi, menunjukan bahwa masih banyak kendala yang dihadapi oleh Lembaga keuangan di kabupaten Badung dalam mengembangkan organisasi dan usahanya selain masalah internal dan eksternal.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hariandja (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi Menurut Gomes (2003:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global.

Dari asumsi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan berperan penting di dalam pengembangan sebuah organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja. Terciptanya koperasi yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dan mengetahui peran motivasi pada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

METODE

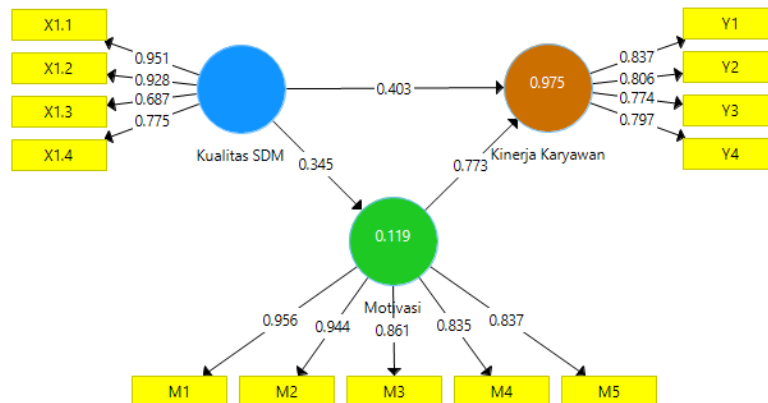
Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian metode kuantitatif untuk menguji model dan instrument yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya melalui statistic inferensial yaitu dengan menggunakan Structural Equation Modelling, dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Lokasi penelitian dilakukan pada enam (6) Koperasi terbaik pada masing-masing kecamatan di Kabupaten Badung. Menggunakan sampel sebanyak 65 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert untuk pengumpulan data. Pada penelitian ini menggunakan tiga

variabel yaitu satu variabel bebas kualitas sumber daya manusia, satu

variabel mediasi yaitu motivasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1

Model Struktur

Peran Motivasi Pada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator merefleksikan variabel kualitas

sumber daya manusia secara signifikan. *Output* model pengukuran pada variabel kualitas sumber daya manusia yang direfleksikan oleh 4 indikator dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1

Hasil Pengujian *Measurement Model* Variabel Citra Destinasi

Item			Indikator	<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>
X _{1.1}	←	X ₁	Pendidikan	0,951	0,000
X _{1.2}	←	X ₁	Pengalaman	0,928	0,000
X _{1.3}	←	X ₁	Keterampilan	0,687	0,000
X _{1.4}	←	X ₁	Kompetensi kerja	0,775	0,000

Berdasarkan analisis diatas terlihat bahwa indikator pendidikan memiliki nilai *outer loading* tertinggi (0,951) dibandingkan dengan indikator

lainnya, sedangkan nilai *outer loading* terendah adalah keterampilan sebesar 0,687.

Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator merefleksikan variabel motivasi

secara signifikan. *Output* model pengukuran pada variabel motivasi yang direfleksikan oleh 5 indikator dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Pengujian *Measurement* Model Variabel Motivasi

Item			Indikator	<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>
M ₁	←	M	Keinginan untuk maju	0,956	0,000
M ₂	←	M	Keinginan menyatu dengan tugas	0,944	0,000
M ₃	←	M	Aktualisasi diri	0,861	0,000
M ₄	←	M	Kesediaan bertanggungjawab	0,835	0,000
M ₅	←	M	Keinginan untuk berprestasi	0,837	0,000

Berdasarkan analisis diatas terlihat bahwa indikator keinginan untuk maju memiliki nilai *outer loading* tertinggi (0,956) dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan nilai *outer loading* terendah adalah kesediaan bertanggung jawab sebesar 0,835.

Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator merefleksikan variabel kinerja karyawan secara signifikan. *Output* model pengukuran pada variabel kinerja karyawan yang direfleksikan oleh 4 indikator dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Hasil Pengujian *Measurement* Model Variabel Kinerja Karyawan

Item			Indikator	<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>
Y ₁	←	Y	Kualitas	0,837	0,000
Y ₂	←	Y	Kuantitas	0,806	0,000
Y ₃	←	Y	Ketepatan waktu	0,774	0,000
Y ₄	←	Y	Efektivitas	0,797	0,000

Berdasarkan analisis diatas terlihat bahwa indikator kualitas memiliki nilai *outer loading* tertinggi (0,837)

dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan nilai *outer*

loading terendah adalah ketepatan waktu sebesar 0,774.

Kelayakan Model Persamaan Struktural

Sebelum dilakkukan interpretasi terhadap hasil analisis model

persamaan stuktural, maka perlu dilakukan uji kelayakan model, Ghazali (2018) merekomendasikan agar kelayakan model diperiksa.

Tabel 4
Nilai Statistik Kelayakan Variabel Penelitian

Variabel	Jenis variabel	<i>Composite reliability</i>	AVE	(R ²)
Kualitas SDM	Eksogen	0,906	0,709	
Motivasi	Eksogen	0,949	0,788	0,119
Kinerja karyawan	Endogen	0,880	0,646	0,974

Nilai *R square* variabel kinerja sebesar 0,974 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen kinerja memiliki kekuatan

prediksi pada kategori kuat. yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas SDM dan motivasi kerja karyawan sebesar 97,4 persen.

Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien jalur (<i>Boostrapping</i>)	<i>T-Statistics</i>	<i>P Value</i>	Kesimpulan
Kualitas SDM → kinerja karyawan	0,40	13,90	0,00	H1 Diterima
Kualitas SDM → Motivasi → Kinerja karyawan	0,26	3,18	0,00	H2 Diterima

Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kualitas SDM terhadap kinerja adalah signifikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi di Kabupaten Badung. Kualitas sumber daya manusia

merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hevesi (2010) menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia berupa kompetensi merupakan hal dasar yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Sehingga terdapat

kesesuaian teori dengan hasil uji empirik yang telah dilakukan pada koperasi di Kabupaten Badung. Menurut Wiley (2002) dalam Zetra (2009) mendefinisikan bahwa “Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Kualitas yang minim dari sumber daya manusia pemerintahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan kerja dan mencapai tujuan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, dkk. (2017). Banusu, (2017) dan Trihapsoro, A., & Setiawati, E. (2015).

Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi secara parsial pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan pengaruh kualitas sumber daya manusia akan semakin meningkat terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Kabupaten Badung apabila disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan

adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian bersesuaian dengan Oktaviani, dkk (2020) dan Prihantoro, A. (2015).

SIMPULAN DAN SARAN

Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kabupaten Badung yang berarti, kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Badung. Motivasi dapat memediasi secara parsial pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Disarankan pihak manajemen koperasi meningkatkan motivasi karyawannya agar kinerja semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan artikel ini, semoga budi baiknya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi*

- Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131-135.
- Banusu, A. A. (2017). Pengaruh partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Surabaya) (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo Jakarta.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101-113.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Deepublish.
- Trihapsoro, A., & Setiawati, E. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).