

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA FUNDING OFFICER KOPERASI ARTHA MANDIRI ABADI
CABANG CIREBON**

Iyustandi

Institut Budi Utomo Nasional, Majalengka

Email: iyustandi38@gmail.com

KATA KUNCI

Penilaian Kinerja,
Budaya Organisasi,
Motivasi Kerja

ABSTRACT

*The problem in this study is the performance of funding officers in the form of savings Artha Mandiri Abadi Cirebon Cooperative does not reach the target every month. Even though from the initial survey research in terms of performance appraisal, motivation and organizational culture is quite good. This study aims to analyze the effect of performance appraisal and organizational culture on funding officer work motivation. This research is expected to be an input in the future development of cooperatives, especially those related to the performance of Artha Mandiri Abadi cooperative savings Cirebon branch. Respondents involved in this study were Funding Officer employees of Artha Mandiri Abadi cooperative, Cirebon branch, totaling 30 people. This type of research is descriptive and verification research. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to the Funding Officer of Artha Mandiri Abadi cooperative, Cirebon branch. The data analysis method was carried out by multiple regression using SPSS for Windows version 21. Based on the results of the Regression Model test (*F test*), it shows that the independent variables carried out in the study simultaneously have a significant effect on performance. The Adjusted R2 value of 0.737 indicates that the work motivation variable is influenced by performance appraisal and organizational culture by 73.7%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study which causes the work motivation of funding officers to decrease. Meanwhile, based on the Regression Coefficient Test (*t test*) shows that partially the Independent Variable has a significant effect on work motivation. This study concluded that both performance appraisal variables and organizational culture have a significant influence on the work motivation of funding officers of the Artha Mandiri Abadi cooperative, Cirebon branch. There are several things that must be improved by the Artha Mandiri Abadi cooperative, Cirebon branch, related to performance appraisal and organizational culture, including the leadership of the Artha Mandiri Abadi cooperative, Cirebon branch, must be able to maintain the implementation of the existing performance appraisal program and create a performance appraisal model with a new breakthrough that can increase funding officer motivation for the better.*

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja funding officer berupa tabungan Koperasi Artha Mandiri Abadi Cirebon tidak mencapai target setiap bulannya. Padahal dari penelitian survey awal dari segi penilaian kinerja, motivasi dan budaya organisasi sudah cukup baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja funding officer. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan koperasi kedepannya khususnya yang berkaitan dengan kinerja tabungan koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai Funding Officer koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon yang berjumlah 30 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Funding Officer koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon. Metode analisis data dilakukan dengan regresi berganda dengan menggunakan SPSS for Windows versi 21. Berdasarkan hasil uji Model Regresi (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen yang dilakukan dalam penelitian secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai Adjusted R² sebesar 0,737 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan budaya organisasi sebesar 73,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang menyebabkan motivasi kerja petugas pendanaan menurun. Sedangkan berdasarkan Uji Koefisien Regresi (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Independen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik variabel penilaian kinerja maupun budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas pendanaan koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon. Ada beberapa hal yang harus ditingkatkan oleh koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon terkait penilaian kinerja dan budaya organisasi, diantaranya adalah pimpinan koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon harus mampu mempertahankan implementasi program penilaian kinerja yang ada dan menciptakan model penilaian kinerja dengan terobosan baru yang dapat meningkatkan motivasi funding officer menjadi lebih baik.

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu pendorong seseorang dalam bekerja, sehingga semakin tinggi kepercayaan seorang pegawai terhadap pimpinannya dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai tersebut maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditunjukkannya (Susilo, 2019). Menurut Schuler dan Jackson, 1997, Manajemen SDM yang efektif dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam beberapa cara. Ketika perusahaan memiliki ketahanan, memperluas dan meningkatkan profitabilitasnya, perusahaan memberikan keamanan kerja, dan lebih banyak peluang karir dan upah yang lebih tinggi. Motivasi sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja (Umpung, Pertiwi, & Korompis, 2020). Walaupun kemampuan maksimal pegawai dibarengi dengan fasilitas yang lengkap, namun jika tidak ada motivasi dalam bekerja maka pekerjaan tidak akan berjalan sesuai harapan. Selain itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai dan merupakan sarana yang dapat menerapkan

teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan bawahan, hal ini sangat penting baginya untuk mengenal bawahannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu media yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengukur kinerja pegawai, dengan penilaian kinerja pimpinan dapat mengetahui tingkat kelebihan dan kekurangan yang menyebabkan ketidakmampuan dan kesanggupan seorang pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu alat yang seharusnya dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kaymaz (2011), penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah target tercapai atau tidak sehingga mempengaruhi keberhasilan karirnya. Selain itu, standar penilaian kinerja merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan standar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja yang dilakukan secara adil dan obyektif harus dapat dipahami oleh pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai kesempatan bagi pegawai dalam pengembangan diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai (Widyaningrum & Widiana, 2020). Dengan diterapkannya penilaian kinerja pada suatu perusahaan diharapkan penilaian kinerja dapat mempengaruhi prestasi kerja yang dimediasi oleh faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi (Jabbar, 2019).

Membahas kinerja pegawai tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Budaya perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Saat ini budaya perusahaan dipandang sebagai bagian dari organisasi atau komunitas dan dianggap penting sebagai bagian dari perusahaan (Hakim, 2016). Menurut Putranto (2012) budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi perilaku setiap karyawan. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi kinerja individu dan perusahaan, terutama dalam lingkungan yang kompetitif. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong terciptanya cara-cara baru dalam melakukan sesuatu untuk peningkatan kinerja berkelanjutan. Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dengan berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Persaingan bisnis di sektor lembaga keuangan semakin tajam. Baik lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan non bank, koperasi yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa keuangan harus mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, dengan image koperasi sebagai lembaga keuangan yang dianggap sebagian besar masyarakat kurang bonafide dan banyak kasus (Ajija et al., 2018). adanya penyimpangan terkait kelangsungan koperasi yang sering mengalami kebangkrutan karena oknum-oknum. Mewujudkan koperasi modern yang mengadaptasi konsep bisnis pengelolaan perbankan seperti koperasi artha mandiri abadi harus proaktif dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada anggota agar dapat bertahan dan berkembang, caranya adalah dengan memahami persepsi anggota terhadap kebijakan pelayanan bagi hasil. diberikan atas simpanan anggota dan besarnya kebijakan layanan pinjaman bagi anggota agar tetap dapat bersaing dengan perbankan. Pegawai dituntut mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara profesional, pekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya (Ikbali, Syarifuddin, & Saifullah, 2019).

Hingga saat ini, Unit Simpan Pinjam Koperasi Artha Mandiri Abadi memiliki 12 kantor cabang unit simpan pinjam yang tersebar di setiap wilayah. Koperasi Artha Mandiri Cabang Abdi Cirebon merupakan salah satu kantor wilayah Unit Simpan Pinjam yang beralamat di Jalan Plered kota Cirebon. Baik buruknya suatu koperasi tergantung pada seluruh sumber daya manusia yang ada di koperasi, baik itu pengurus, pengawas, maupun seluruh pegawai dan mitra pemasaran koperasi tanpa terkecuali. Untuk memberikan kepuasan yang prima kepada anggota, maka kepegawaian dan pengelolaan sumber daya manusia didorong untuk membenahi dan meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan koperasi (Sunarsi, Pd, & Mm, 2019). Keberhasilan koperasi tergantung pada kerjasama yang saling mendukung antara pimpinan dan karyawan yang dipimpinnya, yaitu antara Kepala Cabang dengan seluruh staf, manajer dan mitra pemasaran. Salah satu jabatan dalam koperasi yang berperan sebagai garda terdepan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada anggota adalah *Funding Officer* yang sering disingkat FO. Funding Officer merupakan suatu jabatan yang peranannya sangat penting karena tanpa Funding Officer suatu koperasi tidak akan dapat menjalankan usahanya dalam bentuk penghimpunan dana nasabah. Funding Officer merupakan mitra pemasaran simpanan yang bertugas menghimpun dana anggota dalam bentuk tabungan dan deposito. Koperasi merupakan tempat penyimpanan dana anggota yang mempunyai keunggulan berupa layanan bagi hasil dari dana anggota yang dikelola, selain itu anggota dapat melakukan transaksi peminjaman dengan mudah melalui jaminan simpanan dan simpanan yang dimilikinya (Yunita, 2012). Berdasarkan wawancara dengan Ketua Tim Financial Koperasi Artha Mandiri Abadi.

Kantor Cabang Cirebon yang merupakan Manajer yang memantau langsung kinerja Funding Officer mengatakan, tujuannya agar perusahaan mampu menghasilkan pelayanan yang profesional dan mampu memenuhi target yang ditetapkan pusat serta mampu bersaing dengan koperasi. dan perusahaan serupa lainnya menjadi tanggung jawab pegawai koperasi itu sendiri. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, Funding Officer dituntut untuk memenuhi target berupa target penerimaan tabungan dengan cara mencari volume tabungan, yang mana mitra pemasaran tabungan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. target yang telah disepakati sebelumnya berupa rencana produksi masing-masing. Kelompok Ketua Tim Keuangan

Berikut tabel perkembangan volume simpanan yang berhasil dihimpun oleh Funding Officer Koperasi Artha Mandiri Abdi Kantor Cabang Cirebon secara per produk setiap tahunnya yaitu tahun 2016, 2017 dan 2018, sebagai berikut:

Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Funding Officer Koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon



Gambar 1

Tercapainya Target Penerimaan Deposito Member of the Artha Mandiri Abadi Koperasi Cabang Cirebon

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa tren penurunan hasil produksi tabungan koperasi mandiri artha yang diperoleh petugas pendanaan mengalami penurunan, dari tahun 2016 yang kondisinya cukup baik mengalami penurunan hingga tahun 2018.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pejabat pendanaan yang ditemui saat melakukan observasi dibidang penurunan produktivitas kerja, keberhasilan seluruh responden yang berjumlah 30 orang dicapai melalui tiga dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan dan kebutuhan akan persahabatan yang semuanya disajikan dalam bentuk 8 item pernyataan. Hasil survei pendahuluan mengenai motivasi kerja dalam mencapai keberhasilan pada koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon 3 (tiga) item pernyataan yang dijadikan pernyataan dalam 8 pernyataan yang telah dilakukan oleh koperasi, jika di bentuk persentase koperasi telah melaksanakan pemberian motivasi sebesar 37,5% dari 100%. Dan untuk mengetahui persentase tanggapan responden terhadap motivasi kerja koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon, dilakukan penyajian dalam bentuk grafik dengan mengelompokkan jawaban responden Setuju (SS dan S) dan Tidak Setuju. (CS, TS dan STS) sehingga diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Survei Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Persentase (%)	
	Setuju	Tidak setuju
1	100	0
2	100	0
3	98	2
Rata-rata	99,33	0,67

Dari data diatas terlihat bahwa pemberian motivasi kerja pada koperasi artha mandiri abadi cabang Cirebon berdasarkan pernyataan yang dibagikan kepada responden memperoleh nilai persentase rata-rata sebesar 99,33% menjawab setuju, dan 0,67% menjawab kurang

setuju, hal ini berarti memberikan motivasi yang telah berjalan dan konsep motivasi yang disampaikan dalam pernyataan sangat disetujui oleh responden dari setiap pernyataan persentase tertinggi yaitu 100% merupakan pernyataan tentang setiap FO selalu terlibat dalam acara-acara yang diadakan oleh koperasi, artinya keinginan akan perlunya kekuatan berupa pengakuan dari organisasi sangat kuat dan diharapkan. Dan pernyataan tentang kemajuan karir selalu terbuka untuk dicapai keberhasilan yang dilakukan oleh koperasi dan mendapatkan skor 100%, hal ini berarti keinginan akan kekuatan berupa peluang karir dari organisasi sangat kuat dan diharapkan. Sedangkan untuk item pernyataan setiap pencapaian keberhasilan selalu dilibatkan dalam kegiatan silaturahmi yang dilakukan oleh koperasi, terdapat jawaban tidak setuju sebesar 0,67% dan setuju 99,33% hal ini menunjukkan masih terdapatnya responden yang beranggapan bahwa kegiatan silaturahmi dilakukan oleh koperasi. koperasi tidak selalu melibatkan pencapaian kesuksesan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja, budaya organisasi terhadap motivasi kerja petugas pendanaan koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon. Selanjutnya objek penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang diteliti adalah penilaian kinerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat yang diteliti adalah motivasi kerja petugas pendanaan. Berdasarkan variabel yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Sesuai dengan objek penelitian maka jenis data yang sangat diperlukan adalah data yang berasal dari pendapat objek yang diteliti, dalam hal ini petugas pendanaan koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon yang menjadi responden dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh melalui objek. Data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan memberikan alternatif jawaban. Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan responden terhadap variabel (Nawi & Salle, 2020). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk publikasi yang sudah jadi. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah referensi yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan untuk memperoleh informasi dari buku referensi, literatur internet, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Funding Officer (FO) koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon yang berjumlah 30 responden. "Populasi adalah suatu wilayah generalisasi (perataan) yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data yang bersumber dari kuesioner, disimpulkan bahwa kuesioner yang diisi oleh responden laki-laki sebanyak 21 responden (70%) sedangkan kuesioner yang diisi oleh responden perempuan sebanyak 9 (30%) responden (Manurung & Adriani, 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Dilihat dari usia responden, diketahui bahwa kuesioner

diisi oleh 2 responden (6,7%) berusia kurang dari 25 tahun, 15 responden (50%) berusia antara 26 – 38 tahun, 13 responden (43,3%) berusia antara 39 – 60 tahun, sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 26 – 38 tahun dengan persentase sebesar 50%, sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang berusia di bawah 25 tahun yaitu sebesar 6,7%. Dari segi pendidikan diperoleh 25 responden (83,4%) berpendidikan SMA, 1 responden (3,3%) berpendidikan D3, 4 responden (13,3%) berpendidikan sarjana. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA, hal ini menunjukkan bahwa untuk diterima menjadi Funding Officer di Koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon pada umumnya adalah masyarakat yang berpendidikan SMA. diketahui kuesioner diisi oleh 5 responden (16,7%) dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 25 responden (83,3%) dengan masa kerja antara 1 – 5 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas penilaian kinerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap item pernyataan pada variabel penilaian kinerja, variabel, variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja memiliki r hitung lebih besar dari r . Tabel tersebut sebesar 0,374 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang kali. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016:48), suatu alat ukur dikatakan reliabel (layak) apabila memberikan nilai Cronbach's alpha $> r$ Tabel. Hasil pengujian reliabilitas variabel Penilaian Kinerja (X1) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,374$ yaitu sebesar 0,779. Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,374$ yaitu sebesar 0,765. Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,374$ yaitu sebesar 0,782.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dikatakan bahwa konsep pengukuran variabel penilaian kinerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) dari kuesioner adalah reliabel atau konsisten sehingga item-item dalam konsep seluruh variabel dalam penelitian ini layak digunakan. sebagai alat ukur (Kurniawan, Qomariah, & Winahyu, 2019).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (Penilaian kinerja dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (Motivasi) maka pada penelitian ini dilakukan dengan cara analisa regresi berganda dengan mengguakan bantuan SPSS for window versi 20. Adapun formula untuk regresi linier berganda dengan hasil $Y = 10.071 + -0,092 X1 + 1,148X2 + \epsilon'$ dengan penjelasan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 10.071 menyatakan bahwa jika penilaian kinerja, budaya organisasi dan motivasi kerja = 0 maka motivasi adalah 10.071
- Penilaian kinerja memiliki nilai sebesar $-0,092$ hal ini bahwa penurunan penilaian kinerja sebesar 1 satuan akan menurunkan motivasi kerja sebesar 0,092
- Budaya organisasi memiliki nilai 1,148 hal ini berarti bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan menaikkan motivasi kerja 1,148

Berdasarkan parameter individual hasil uji t menjelaskan bahwa penilaian kinerja berdasarkan t hitung memperoleh nilai $= -0,948 <$ dari t tabel sebesar $= 2,048$. sedangkan nilai signifikansi 0,352 menunjukan bahwa nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ dengan demikian , maka H_0 diterima berarti bahwa penilain kinerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pada variabel budaya organisasi diperoleh t hitung =

$5,219 > t \text{ tabel} = 2,048$ sedangkan nilai signifikansi $0,000$ menunjukkan bahwa signifikansi $< \alpha = 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Untuk menguji model apakah model regresi fit, maka dilakukan perhitungan uji model regresi dengan hasil nilai R sebesar $0,737$ dimana nilai R tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (motivasi kerja) dengan seluruh variabel independen penilaian kinerja dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar $73,7\%$ serta memiliki kolerasi bersifat searah artinya jika penilaian kinerja dan budaya organisasi meningkat maka motivasi kerja meningkat, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar $16,063$ dengan signifikansi $0,000$ sedangkan F tabel yaitu $2,763$ hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel ($16,063 > 2,763$) dengan signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel independen yang digunakan pada penelitian ini secara simultan mampu menjelaskan variabel independen dengan baik atau secara signifikan variabel-variabel independen (penilaian kinerja dan budaya kerja) berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Besarnya kontribusi variabel penilaian kinerja dan budaya kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (adalah hasil pengkuadratan koefisien kolerasi dikali 100%) atau R square sebesar $0,510$ yang berarti bahwa variasi kedua variabel independen (penilaian kinerja dan budaya organisasi) mampu menjelaskan variasi variabel independen (motivasi kerja) sebesar $51,0\%$, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang penting bagi koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon. Hasil penelitian ini secara empiris menemukan bahwa penilaian kinerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Funding Officer. Oleh karena itu, ada beberapa upaya perbaikan dan inovasi yang perlu dilakukan oleh koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon terkait Penilaian Kinerja, dan budaya organisasi pada koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon dalam meningkatkan motivasi kerja petugas pendanaan, termasuk yang berikut ini:

1. Dari temuan penelitian ini, motivasi kerja Funding Officer di koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun telah dilakukan upaya pengawasan berupa penilaian kinerja petugas pendanaan melalui pelaporan produksi pencapaian produktivitas kerja Funding Officer setiap bulannya, dan penilaian terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan setiap triwulan sebagai dasar evaluasi dalam bentuk produksi laporan juga telah dilakukan berdasarkan penilaian kinerja hasil produksi setiap triwulan. Penilaian kinerja yang dilakukan pada koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon masih bersifat konvensional, dan belum melakukan sistem penilaian kinerja yang lebih Fairness. Terbukti dari data hasil yang diperoleh belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja FO. Melihat hal tersebut dalam upaya meningkatkan motivasi kerja petugas pendanaan, maka penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan koperasi dengan membangun model sistem penilaian

kinerja yang lebih adil sehingga FO dapat melaksanakan program pencapaian target sesuai dengan yang diharapkan.

2. Dari temuan penelitian ini ditemukan berbagai permasalahan yaitu yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, antara lain:
 - a) Koperasi harus lebih bisa menanamkan pentingnya loyalitas kepada pegawainya, dengan lebih sering melakukan sosialisasi sistem Carieer Path agar petugas pendanaan lebih sadar dan semangat bekerja untuk mencapai target (Rinnanik, Bakhri, Buchori, Dede, & Sugiono, 2021).
 - b) Koperasi diharapkan dapat memberikan atau meningkatkan motivasi kepada pegawai Funding Officer, salah satunya dengan memberikan pelatihan secara rutin dan berkala kepada Funding Officer. sesuai kompetensi dan gap (TNA)
 - c) Dalam hal penilaian kinerja kooperatif perlu dibangun model penilaian kinerja dengan sistem penilaian kinerja 360 derajat yang dalam pelaksanaannya melibatkan penilaian terhadap atasan langsung, rekan sejawat dan atasan dari atasan langsung yang dapat memberikan masukan penilaian perilaku dari atasan langsung. Petugas pendanaan.
 - d) Dalam hal pemberian sistem penghargaan terhadap petugas Pendanaan, koperasi perlu membangun sistem yang lebih adil seperti cara penilaian, selain itu penghargaan tidak selalu dalam bentuk finansial, penghargaan lain bisa dalam bentuk kenaikan pangkat.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pengujian data dan pembahasan adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas pendanaan pada koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon. Hal ini mencerminkan bahwa semakin baik penilaian kinerja pada koperasi Artha Mandiri Abadi cabang Cirebon akan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja FO, padahal faktanya saat ini penilaian kinerja yang ada saat ini hanya bersifat konvensional berupa pengawasan dalam jangka waktu bulanan. dan laporan produksi triwulanan untuk mengetahui hasil kerja Funding Officer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pendanaan pada Koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon. Hal ini mencerminkan bahwa :

Semakin baik nilai budaya kerja pada Koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon maka akan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang ada di koperasi perlu dipertahankan dan perlu dilakukan inovasi-inovasi yang dapat merangsang FO agar lebih semangat dalam bekerja.

Penilaian kinerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja fund officer. Penilaian kinerja dan budaya organisasi yang baik dan meningkat dapat menumbuhkan kinerja yang baik yang akan memberikan banyak manfaat bagi Koperasi Artha Mandiri Abadi Cabang Cirebon, diantaranya adalah motivasi kerja Pejabat Pendanaan agar bersedia bekerja sesuai target yang diharapkan oleh koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ajija, Shochrul Rohmatul, SE, M. Ec, Ahmad Hudaifah, S. E., Wasiaturrahma, S. E., Sulistyanyingsih, Lusi, A'yun, Khaulah Qurata, Mukti, Happy Karunia, Sri Cahyaning

- Umi Salama, S. E. I., Rofiqoh, Siti Nur Indah, & SE, M. M. (2018). *Koperasi BMT: Teori, Aplikasi dan Inovasi*. Inti Media Komunika. [Google Scholar](#)
- Brahmasari, Ida Ayu, & Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. [Google Scholar](#)
- Hakim, Lukman. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1). [Google Scholar](#)
- Ikkal, Muhammad, Syarifuddin, Haeruddin, & Saifullah, Saifullah. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 16–31. [Google Scholar](#)
- Jabbar, Habibi Noor. (2019). *Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Nyalindung*. Univeristas Komputer Indonesia. [Google Scholar](#)
- Kurniawan, Resa Adji, Qomariah, Nurul, & Winahyu, Pawestri. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160. [Google Scholar](#)
- Manurung, Rostinah, & Adriani, Tri Utami. (2018). Pengaruh Pemberian Aromatherapi Jahe terhadap Penurunan Mual dan Muntah pada Pasien Kanker yang Menjalani Kemoterapi di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 4(1), 4–14. [Google Scholar](#)
- Nawi, Syahrudin, & Salle, Salle. (2020). Analisis Pengaruh Berbagai Variabel Terhadap Permohonan Dispensasi Pernikahan. *Journal of Lex Philosophy (JLP)*, 1(2), 84–98. [Google Scholar](#)
- Rinnanik, Eka Pariyanti, Bakhri, Syaiful, Buchori, Susi Sulastri, Dede, Tri Mardiono, & Sugiono, Miswan Gumanti. (2021). *Ilmu Manajemen di Era 4.0*. Penerbit Adab. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, Dr. (2014). *Metode penelitian pendidikan*. [Google Scholar](#)
- Sunarsi, Denok, Pd, S., & Mm, Ch. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press. [Google Scholar](#)
- Susilo, Rudy. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 153–167. [Google Scholar](#)
- Umpung, Festy Debora, Pertiwi, Junita Maya, & Korompis, Grace Ester Caroline. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 18–27. [Google Scholar](#)
- Widyaningrum, M. Enny, & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*. [Google Scholar](#)
- Yunita, Kharisma. (2012). *Prosedur Pembayaran Bagi Hasil Simpanan Berjangka Jatuh Tempo Pada Kjs Bmt Insan Kamil Surakarta*. [Google Scholar](#)