

**PENGARUH JAM KERJA, KOMPENSASI, PENGALAMAN TERHADAP  
KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA KARYAWAN KUD MISOYO MARDI MINO)**

Fachri Achmad<sup>1</sup>, Mamik Indaryani<sup>2</sup>, Kertati Sumekar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muria Kudus

Alamat e-mail : [putrabakti600@gmail.com](mailto:putrabakti600@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Employee performance is a crucial factor in an institution's ability to realize its work programs and vision and mission. There are many factors that can enhance employee performance such as working hours, compensation, and experience. The purpose of this study is to determine the influence of working hours, compensation, and experience on employee performance with motivation as an intervening variable at KUD Misoyo Mardi Mino. The respondents in this study are employees of KUD Misoyo Mardi Mino. The total number of respondents in this study is 130 employees. Data collection was done using a questionnaire. The sampling technique used was Simple Random Sampling, also known as simple random sampling. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study show that: 1) there is a significant positive influence of working hours on work motivation, 2) there is a significant positive influence of compensation on work motivation, 3) there is a significant positive influence of experience on work motivation, 4) there is a significant positive influence of working hours on employee performance, 5) there is a significant positive influence of compensation on employee performance, 6) there is a significant positive influence of experience on employee performance, 7) there is a significant positive influence of work motivation on employee performance, 8) work motivation is able to contribute to the influence of working hours on employee performance, 9) work motivation is able to contribute to the influence of compensation on employee performance, 10) work motivation is able to contribute to the influence of experience on employee performance.*

*Keywords: Working Hours, Compensation, Experience, Motivation, Performance*

**ABSTRAK**

Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam sebuah instansi dalam mewujudkan program kerja dan visi misi. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti jam kerja, kompensasi maupun pengalaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jam kerja, kompensasi dan pengalaman terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di KUD Misoyo Mardi Mino. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai KUD Misoyo Mardi Mino. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 130 pegawai. Penggalan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling menggunakan Simple Random Sampling dikenal juga dengan sebutan sampel acak sederhana. Analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif signifikan jam kerja terhadap motivasi kerja, 2) terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja, 3) terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman terhadap

motivasi kerja, 4) terdapat pengaruh positif signifikan jam kerja terhadap kinerja pegawai, 5) terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, 6) terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman terhadap kinerja pegawai, 7) terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 8) motivasi kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh jam kerja terhadap kinerja pegawai, 9) motivasi kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, 10) motivasi kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Jam Kerja, Kompensasi, Pengalaman, Motivasi, Kinerja

### **A. Pendahuluan**

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang berbadan hukum dengan usaha yang beranggotakan orang-orang yang berorientasi menghasilkan nilai tambah yang dapat dimanfaatkan bagi peningkatan kesejahteraan anggotanya. Koperasi juga sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berorientasi untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam upaya memperkuat struktur perekonomian nasional dengan demokrasi ekonomi yang berdasarkan asas kekeluargaan (Sitio, 2021). Koperasi memang dilahirkan sebagai badan usaha dengan tujuan lugas untuk memajukan kepentingan ekonomi dari anggota-anggotanya. Setiap usaha yang dijalankan koperasi hasilnya dibagikan kepada anggota untuk mensejahterakan anggota, karena anggota merupakan badan tertinggi dari koperasi. (Widiyati, 2020).

Koperasi sering disebut sebagai badan usaha rakyat karena biasanya koperasi beranggotakan orang-orang dari golongan menengah ke bawah. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan, bukan perkumpulan modal. Sebagai gerakan ekonomi

rakyat, koperasi berusaha mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya melalui pelayanan kebutuhan mereka. Setiap anggota koperasi harus mau dan mampu bekerja bersama sama dengan anggota lainnya secara sukarela menurut batas kemampuannya (Baswir, 2018).

Perkembangan koperasi harus tetap dipertahankan untuk mendukung perekonomian rakyat, termasuk Koperasi Unit Desa (KUD). KUD merupakan koperasi serba usaha yang bertempat di desa dalam rangka untuk meningkatkan produksi dan kehidupan rakyat daerah pedesaan, anggota KUD adalah orang-orang yang bertempat tinggal atau menjalankan usahanya di wilayah unit desa yang merupakan tempat kerja KUD. Beberapa usaha yang dapat dijalankan dalam KUD antara lain unit simpan pinjam, penyedia alat penunjang perikanan/peternakan, penyedia barang-barang konsumsi dan penyedia jasa baik bagi anggota maupun non anggota. Salah satu koperasi penyedia jasa dan alat-alat penunjang produksi adalah KUD Misoyo Mardi Mino. Organisasi perlu

mengevaluasi kinerja untuk dijadikan landasan menentukan strategi ke depan. Dibutuhkan upaya mengukur kinerja koperasi yang dapat mengetahui sejauh mana strategi dan capaian sasaran (Merdiana et al, 2018).

Keberhasilan koperasi juga bergantung pada kerjasama anggota, pengurus dan pegawai dalam mengembangkan organisasi dan usaha koperasi, yang dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada anggota. Karyawan merupakan aset bagi organisasi yang berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal. Kinerja dan produksi merupakan dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam bidang usaha. Produksi menunjukkan usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan kinerja atau produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Hasibuan, 2018). Kinerja dipengaruhi beberapa faktor pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografi, kepribadian, pengalaman, persepsi, dan motivasi (Robbins, 2020).

Kabupaten Rembang merupakan salah satu wilayah yang memberikan kontribusi paling besar dari hasil penangkapan ikan di Jawa Tengah. Salah satu sumber devisa Kabupaten Rembang adalah sektor perikanan. Sektor perikanan ini meliputi perikanan laut, perikanan

budidaya seperti tambak, kolam, karamba dan sawah. Nelayan di Rembang berada di komunitas KUD Misoyo Mardi Mino. KUD Misoyo Mardi Mino sampai saat ini memiliki beberapa unit usaha diantaranya pengelolaan TPI, penjualan solar (SPDN), pembayaran rekening listrik dan air, dan jasa sewa gedung.

**Tabel 1. Produksi Ikan dan Harga Ikan di TPI Sarang Tahun 2020-2022**

No	Uraian	2020	2021	2022
1.	Produksi Ikan	16.390.690 kg	14.033.895 kg	16.363.830 kg
2.	Pendapatan Ikan	Rp 109.997.149.000,-	Rp 104.543.016.000,-	Rp 153.108.613.000,-

Sumber: RAT KUD Misoyo Mardi Mino

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa produksi ikan dan raman dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan penurunan, hal ini dimungkinkan faktor iklim, kejenuhan (overfishing) dari sumber daya perikanan. Selain itu aspek kinerja karyawan juga turut berpengaruh dalam meningkatkan hasil Koperasi Unit Desa. Permasalahan di KUD Misoyo Mardi Mino, seperti yang dialami koperasi perikanan di Jawa Tengah umumnya yaitu kurangnya percepatan pertumbuhan organisasi yang mengakibatkan pasang surutnya koperasi baik dari kendala permodalan, hutang belum terbayar dan kurangnya sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan anggota. Aspek kinerja pada karyawan KUD Misoyo Mardi Mino dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2. Kinerja Karyawan KUD  
 Misoyo Mardi Mino**

No	Komponen	Total	Jumlah Komponen Penilaian		Persentase (%)	Kriteria
			Mencapai Target	Tidak Mencapai Target		
1	Kedisiplinan	146	119	27	81,51%	Dibawah Standar
2	Motivasi Kerja	146	118	28	80,82%	Dibawah Standar
3	Kompensasi	146	121	25	82,88%	Dibawah Standar
4	Pengalaman	146	115	31	78,77%	Dibawah Standar
5	Jam Kerja	146	122	24	83,56%	Dibawah Standar
Rata-Rata		730	595	135	81,51%	Dibawah Standar

Kriteria = Standar (>90%)  
 Sumber: Buku Penilaian Kinerja KUD Misoyo Mardi Mino 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui hasil laporan kinerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino masih dibawah standar (>90%), yaitu pada indikator kedisiplinan 81,51%, motivasi kerja 80,82%, kompensasi 82,88% dan pengalaman 78,77%, jam kerja 83,56%. Fenomena di lapangan terkait motivasi kerja karyawan anggota Koperasi Unit Desa Misoyo Mardi Mino adalah aspek pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang kurang dari pemberian upah yang tidak seimbang, tidak ada bonus yang diberikan serta pekerjaan yang rangkap. Aspek jam kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terkadang lembur yang tidak dijadwal sehingga membuat jam kerja bertambah. Selain itu pengalaman dari para karyawan yang baru bekerja (< 1 tahun) membuat mereka harus beradaptasi dengan kebiasaan baru dan dituntun untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan didukung dari beberapa faktor yang harus diperhatikan organisasi (Nawawi, 2018). Penelitian sebelumnya mendapatkan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja (Eva, 2022). Jam kerja dihitung sebagai lama waktu untuk bekerja

menentukan hasil kerja (Anggara, 2019). Curahan jam menunjukkan waktu bekerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan sebagai bentuk kinerja. Jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jam kerja merupakan jumlah waktu yang dihabiskan dalam melakukan operasional, dimana semakin lama jam kerja akan membantu meningkatkan produktivitas kerja (Dafriana, 2019).

Aspek kinerja karyawan juga ditentukan dari kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang dilakukan, maka pegawai akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat (Marida, 2020). Semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya (Prasetiyo, 2022). Dengan adanya kompensasi yang baik, maka akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Penelitian mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sholikhah, 2019). Berbeda dengan penelitian (Astuti & Puji, 2020) yang mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KUD.

Peningkatan kinerja sangat ditentukan dari pengalaman kerja. Pengalaman merupakan proses

pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya (Jayanti & Dewi, 2021). Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Tupti et al, 2022). Tingkat kinerja nelayan sebagai anggota KUD ditentukan dari pengalaman dalam bekerja (Surya, 2021). Pengalaman bekerja menunjukkan tingkat hasil kerja (Aryanto, 2017). Pengalaman menunjukkan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja (Tanaya & Suci, 2021). Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan pendapatan (Anggara, 2019). Pengalaman menentukan tingkat kinerja dan produktivitas (Afrillia et al, 2018). Berbeda dari penelitian bahwa pengalaman berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Dafriana, 2019). Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jumlah jam kerja akan memberikan dorongan tersendiri untuk membentuk motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja (Trisnawati et al, 2018). Peningkatan semangat (motivasi) kerja para pekerja didukung dengan pengalaman yang dimiliki, dimana karyawan yang mempunyai pengalaman akan menunjukkan semangat kerja yang baik. Peningkatan semangat (motivasi) kerja didukung dengan pengalaman yang dimiliki, dimana karyawan yang mempunyai pengalaman akan menunjukkan semangat kerja yang

baik (Sadly, 2017). Pengalaman pegawai meningkatkan motivasi dalam bekerja (Sabar & Indasari 2018). Selain itu pemberian kompensasi menjadi bagian dari semangat kerja sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan KUD (Puspitasari, 2020).

Motivasi akan berdampak positif terhadap kinerja, dimana semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja (Marida, 2020). Kinerja harus didukung dengan motivasi yang baik dalam bentuk pemberdayaan anggota KUD (Handayani et al, 2019). Motivasi memberikan daya dorong kepada karyawan koperasi untuk lebih semangat dalam bekerja (Lesmana, 2019). Motivasi meningkatkan kinerja karyawan koperasi untuk mencapai target yang ditentukan (Fauzi & Fauziyah 2021). Semakin baik motivasi maka semakin meningkatkan kinerja (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Berbeda dengan penelitian yang menyebutkan motivasi (etos kerja) tidak berpengaruh terhadap pendapatan sebagai bentuk kinerja. Penelitian lain disebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Uswatun et al, 2019).

Dengan permasalahan yang diuraikan di atas maka alasan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara jam kerja, kompensasi, pengalaman, motivasi, dan kinerja, dengan motivasi sebagai variabel intervening atau variabel perantara. Penelitian ini akan menulas faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memfokuskan

pada jam kerja, kompensasi, dan pengalaman, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini dapat dipilih karena mencerminkan isu-isu yang relevan di dunia bisnis. Bagaimana faktor-faktor seperti jam kerja dan kompensasi memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dapat menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi operasional mereka.

Menempatkan motivasi sebagai variabel perantara menunjukkan keinginan untuk memahami proses internal yang terjadi di dalam individu, seperti bagaimana motivasi dapat menghubungkan antara faktor-faktor eksternal (jam kerja, kompensasi, dan pengalaman) dengan kinerja. Penelitian ini ingin menyelidiki tidak hanya pengaruh langsung dari jam kerja, kompensasi, dan pengalaman terhadap kinerja, tetapi juga bagaimana motivasi dapat bertindak sebagai mediator yang menghubungkan faktor-faktor tersebut secara bersama-sama.

KUD merupakan koperasi serba usaha yang bertempat di desa dalam rangka untuk meningkatkan produksi dan kehidupan rakyat daerah pedesaan, anggota KUD adalah orang-orang yang bertempat tinggal atau menjalankan usahanya di wilayah unit desa yang merupakan tempat kerja KUD. Beberapa usaha yang dapat dijalankan dalam KUD antara lain unit simpan pinjam, penyedia alat penunjang perikanan/peternakan, penyedia

barang-barang konsumsi dan penyedia jasa baik bagi anggota maupun non anggota. Salah satu koperasi penyedia jasa dan alat-alat penunjang produksi adalah KUD Misoyo Mardi Mino (Merdiana, 2018).

KUD Misoyo Mardi Mino sampai saat ini memiliki beberapa unit usaha diantaranya pengelolaan TPI, penjualan solar (SPDN), pembayaran rekening listrik dan air, dan jasa sewa gedung atau waserda. Sarana dan prasarana yang dimiliki KUD Misoyo Mardi Mino yaitu 1 unit TPI, 1 unit SPDN, 1 buah kantor perijinan, 1 buah kantor KUD, 1 buah gedung pertemuan, 1 buah kantor pembayaran rekening listrik dan air, dan 1 buah toko waserda (warung serba ada) (Shervinda Eky Merdiana, 2018). Fenomena dilapangan dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

Isu jam kerja yang berlebihan di KUD Misoyo Mardi Mino menjadi perhatian penting, karena jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar yang mengatur ketentuan jam kerja yang harus diterapkan oleh setiap pengusaha, termasuk perusahaan koperasi seperti KUD Misoyo Mardi Mino. Namun, terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan jam kerja yang seharusnya 8 jam (08.00-16.00) dengan kenyataan bahwa karyawan KUD Misoyo Mardi Mino bekerja rata-rata 11 jam setiap hari (08.00-19.00). Hal ini disebabkan oleh beban kerja

tambahan seperti penarikan angsuran, kunjungan nasabah. Karyawan yang mengeluhkan jam kerja yang panjang belum mendapatkan solusi yang memadai.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan memang sangat signifikan dalam memengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya memengaruhi kesejahteraan finansial karyawan, tetapi juga dapat berdampak langsung pada motivasi, tanggung jawab, dan semangat kerja mereka. Karyawan yang menerima kompensasi yang tidak memadai cenderung lebih tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Kesejahteraan finansial yang diperoleh dari kompensasi yang tidak layak juga dapat menurunkan kepuasan kerja, kepercayaan diri, dan rasa penghargaan terhadap perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di KUD Misoyo Mardi Mino adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior sering kurang tertarik mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja karyawan pada KUD Misoyo Mardi Mino secara umum. Disisi pengalaman kerja para karyawan terdapat perbedaan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan pada KUD Misoyo Mardi Mino.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya KUD Misoyo Mardi Mino dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada. Setiap karyawan harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap karyawan harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal. Sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh seorang leader terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja agar bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan fenomena ini dan penelitian yang berbeda-beda sebagaimana diterangkan sebelumnya, maka penulis termotivasi untuk mengetahui pengaruh jam kerja, kompensasi, pengalaman terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus karyawan KUD Misoyo Mardi Mino).

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah pola eksplanasi (level of explanation) yaitu jenis penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel dalam sebuah penelitian serta hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018:48). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif

survey yang bertujuan mendeskripsikan fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena. Metode deskriptif juga menguji hipotesis serta mendapatkan makna dan implikasi dari masalah yang diteliti.

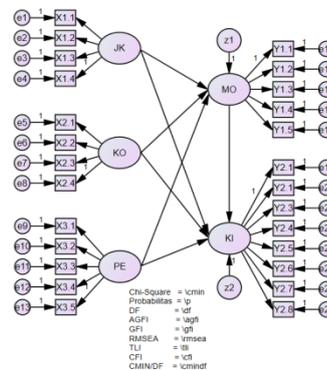
Desain penelitian merupakan penelitian kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh sebab dan akibat antar variabel penelitian. Peneliti bertujuan untuk mengetahui tipe hubungan dari fakta yang ditemukan di lapangan untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan tersebut (Ghozali, 2020:183). Tempat dalam penelitian adalah di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang yang memiliki beberapa unit usaha diantaranya pengelolaan TPI, penjualan solar (SPDN), pembayaran rekening listrik dan air, dan jasa sewa gedung atau waserda. Waktu dalam penelitian ini adalah tiga bulan setelah proposal di setujui. Populasi merupakan wilayah generalisasi dari obyek maupun subyek penelitian yang mempunyai karakteristik khusus yang ditetapkan peneliti (Arikunto, 2018:87). Populasi penelitian ini adalah karyawan KUD Misoyo Mardi Mino Rembang dengan jumlah 146 orang.

Analisis SEM mensyaratkan jumlah sampel yang sesuai adalah 100-200 dan tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel, pedomannya adalah 5-10 kali jumlah indikator (Ferdinand, 2016:63). Penelitian ini, jumlah seluruh indikator adalah 26, maka jumlah sampel yang diambil =  $5 \times 26$  indikator = 130 orang dengan menggunakan teknik sampling simple

random sampling dikenal juga dengan sebutan sampel acak sederhana. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berasal dari hasil kuesioner. Sumber data yaitu data primer dan sekunder. Menurut Arikunto, data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner tentang pengaruh pengaruh jam kerja, kompensasi, pengalaman terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan KUD Misoyo Mardi Mino) yang diberikan kepada responden yang ditetapkan sebagai sampel. Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen perusahaan. Data Sekunder yang dipakai oleh peneliti yaitu buku-buku referensi yang menunjang dan data-data yang diperoleh dari internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono menjelaskan kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang dikirimkan kepada responden sendiri maupun di luar dirinya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020:76). Skala dalam instrumen penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono analisis deskriptif analisis yang digunakan untuk menggambarkan dan menginterpretasikan karakteristik individu atau responden dan masing-masing variabel penelitian. Karakteristik responden penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja. Penyajian data dilakukan melalui tabel, grafik, analisis mean dan prosentase. Analisis kuantitatif menurut Ghozali, yaitu interpretasi penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan kuesioner penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu dengan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Atas dasar pertimbangan itu penelitian ini menggunakan teknik statistik Structural Equation Modelling (SEM) dengan software AMOS. Permodelan melalui SEM ini dimungkinkan dapat terjawab pertanyaan yang bersifat regresif maupun dimensional (Ghozali, 2020:254). Model structural merupakan model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Langkah-langkah untuk membuat permodelan sebagai berikut: 1) Pengembangan Model Teoritis, Pengembangan Structural Equation Modelling (SEM) yang pertama kali dilakukan yaitu melakukan pengembangan sebuah model yang

mempunyai dasar teoritis sebagai justifikasi terpenting yang kuat atas model untuk divalidasi secara empiris melalui populasi program Structural Equation Modelling (SEM). Model persamaan structural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. 2) Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*), *Path diagram* memudahkan peneliti melihat hubungan kausalitas. Bagan alur penelitian digambarkan dengan hubungan antar konstruk melalui anak panah. Garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Model ini menunjukkan konstruk eksogen dan endogen (Ferdinand, 2020:183)



**Gambar 1. Path Diagram**

3) Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan

**Tabel 3. Persamaan Struktural**

$$Y_1 = \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + e$$

$$Y_2 = \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (Y_1) + e$$

Sumber: (Ghozali, 2020:176).

4) Memilih Matrik Input dan Estimasi Model Kovarians atau Korelasi. 5) Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi. 6) Evaluasi Kriteria Goodness-of-fit, mencakup: a) ukuran sampel. b) uji kesesuaian dan

uji statistik (*Likelihood Ratio Chi-square statistic* ( $\chi^2$ ), *RMSEA* (*the Root Mean Square Error of Approximation*), *Significance Probability*, untuk menguji tingkat signifikan model, *GFI* (*Goodness of Fit Index*), *AGFI* (*Adjusted Goodness of Fit Index*, *CMIN/ DF*. *CMIN/ DF* merupakan nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*, *TLI* (*Tucker Lewis Index*), *CFI*). c) Uji Hipotesis dan Modifikasi Model. d) Analisa Intervening (Analisis directeffect, indirecteffect dan total effect), Peneliti dapat menganalisis kekuatan hubungan / pengaruh antar konstruk baik hubungan langsung, tidak langsung maupun hubungan totalnya.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equal Modeling (SEM). Pada analisis SEM, terdapat dua tahap analisis yang harus dilakukan, dengan melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang membentuk masing-masing variabel eksogen dan endogen, dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan model confirmatory factor analysis serta melakukan pengujian asumsi klasik, regression weight dalam analisis full model.

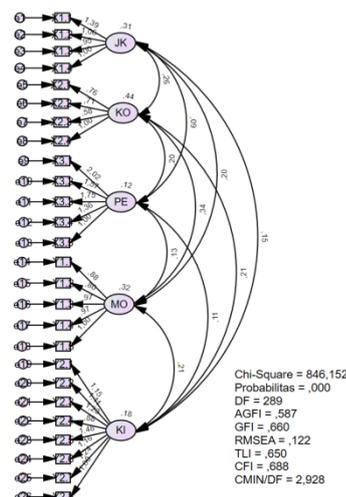
#### 1. Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori digunakan untuk menguji sebuah konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Uji kesesuaian model konfirmatori diuji menggunakan Goodness-of-fit index yang meliputi Chi-Square, CMIN/DF, probability, GFI, AGFI, TLI, CFI dan

RMSEA. Hasil analisis konfirmatori dari keseluruhan variabel penelitian.

#### a. Analisis Konfirmatori Keseluruhan Variabel

Analisis selanjutnya setelah measurement model dianalisis melalui factor analisis konfirmatori dilihat bahwa masing-masing variable dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka full model Structural Equation Modelling (SEM) dapat dianalisis. Hasil pengolahan data untuk analisis model SEM ditampilkan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2. Pengujian Konfirmatori Full Measurement Tahap Awal**

Hasil uji *Goodness-of-fit* konfirmatori *full measurement* tahap awal dapat dilihat pada table 4 di bawah ini:

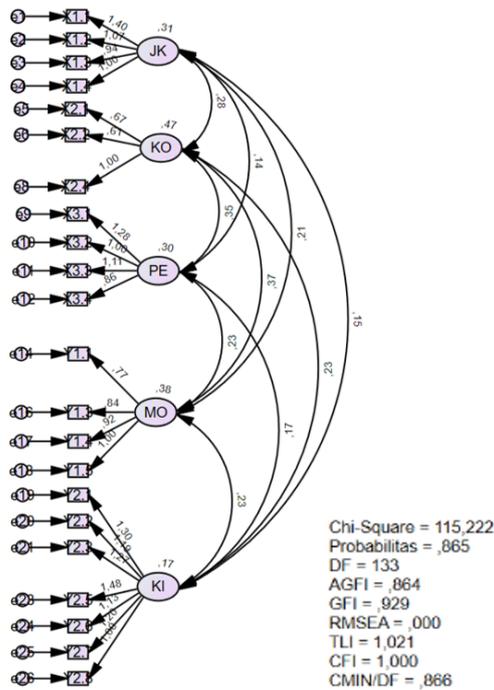
**Tabel 4. Uji Model Goodness of Fit Full Measurement**

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Haasil Model	Keterangan
Chi Square df = 108	Diharapkan kecil	846,152	Marginal
CMIN/df	< 2,0	2,928	Marginal
P (Probabilitas)	> 0,05	0,000	Marginal
GFI	> 0,90	0,660	Marginal
AGFI	> 0,90	0,587	Marginal
CFI	> 0,95	0,688	Marginal
TLI	> 0,95	0,650	Marginal
RMSEA	< 0,08	0,122	Marginal

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Evaluasi model menunjukkan tujuh kriteria goodness of fit indices semua belum memnuhi kriteria,

dengan demikian merujuk pada prinsip parsimony, model secara keseluruhan belum dapat dikatakan pada kategori baik dan dilakukan pengujian tahap selanjutnya.



**Gambar 3. Pengujian Konfirmatori Full Measurement Tahap Akhir**

Hasil uji Goodness-of-fit konfirmatori full measurement tahap akhir dapat dilihat pada table 5 di bawah ini:

**Tabel 5. Uji Model Goodness of Fit Full Measurement**

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Haasil Model	Keterangan
Chi Square df = 108	Diharapkan kecil	115,222	Baik
CMIN/df	< 2,0	0,866	Baik
P (Probabilitas)	> 0,05	0,865	Baik
GFI	> 0,90	0,929	Baik
AGFI	> 0,90	0,864	Baik
CFI	> 0,95	1,000	Baik
TLI	> 0,95	1,021	Baik
RMSEA	< 0,08	0,000	Baik

Sumber: Hasil Analisis, 2024

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) adalah modifikasi dari GFI (Goodness of Fit Index) yang memperhitungkan jumlah parameter dalam model. AGFI mengoreksi GFI

dengan mempertimbangkan kompleksitas model, sehingga memberikan penilaian yang lebih konservatif terhadap kesesuaian model. Nilai AGFI 0,864 menunjukkan bahwa model ini memiliki kecocokan yang dapat diterima dengan data. Nilai  $0,80 < AGFI \leq 0,90$  menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang dapat diterima, meskipun tidak sempurna. Evaluasi model menunjukkan semua kriteria goodness of fit indices semua memnuhi kriteria, dengan demikian merujuk pada prinsip parsimony, model secara keseluruhan dapat dikatakan pada kategori baik.

**b. Uji Normalitas**

**Tabel 6. Uji Normalitas**

Variable	min	max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
Y2.1	1,000	5,000	-1,009	-4,697	1,068	2,485
Y2.2	2,000	5,000	-3,76	-1,750	-.836	-1,945
Y2.3	2,000	5,000	-.738	-3,436	-.356	-.828
Y2.5	1,000	5,000	-.629	-2,928	.356	.829
Y2.6	2,000	5,000	-.312	-1,454	-.238	-.555
Y2.7	2,000	5,000	-.579	-2,693	.087	.201
Y2.8	2,000	5,000	-.354	-1,649	-.241	-.561
Y1.1	2,000	5,000	-.262	-1,218	-.858	-1,997
Y1.3	3,000	5,000	-.378	-1,760	-1,088	-2,533
Y1.4	2,000	5,000	-.846	-3,938	-.227	-.529
Y1.5	1,000	5,000	-.854	-3,977	.740	1,723
X3.1	1,000	5,000	-1,165	-5,424	1,943	4,521
X3.2	1,000	5,000	-.857	-3,988	1,612	3,751
X3.3	1,000	5,000	-.835	-3,888	.648	1,508
X3.4	2,000	5,000	-.341	-1,589	-.692	-1,611
X2.1	2,000	5,000	-.379	-1,763	-.585	-1,360
X2.2	2,000	5,000	-.903	-4,204	-.180	-.418
X2.4	1,000	5,000	-1,267	-5,899	.961	2,238
X1.1	1,000	5,000	-.803	-3,740	.013	.029
X1.2	2,000	5,000	-.789	-3,718	.346	.805
X1.3	1,000	5,000	-1,163	-5,413	1,425	3,317
X1.4	2,000	5,000	-.348	-1,621	-.614	-1,430
Multivariate					4,646	.938

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Dari table 6 di atas terlihat bahwa pada kolom c.r. untuk normalitas multivariate nilainya 0,938 maka tidak dijumpai nilai diluar rentang  $\pm 2,58$ . Dengan demikian data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

**c. Outliers**

**Tabel 7. Analisis Outlier**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
8	49,694	,001	,080
9	49,148	,001	,005
7	48,852	,001	,000
101	43,113	,005	,003
27	40,657	,009	,007
-	-	-	-
-	-	-	-
100	16,874	,770	,834
64	16,823	,773	,800
93	16,823	,773	,739
115	16,823	,773	,668
86	16,817	,773	,593

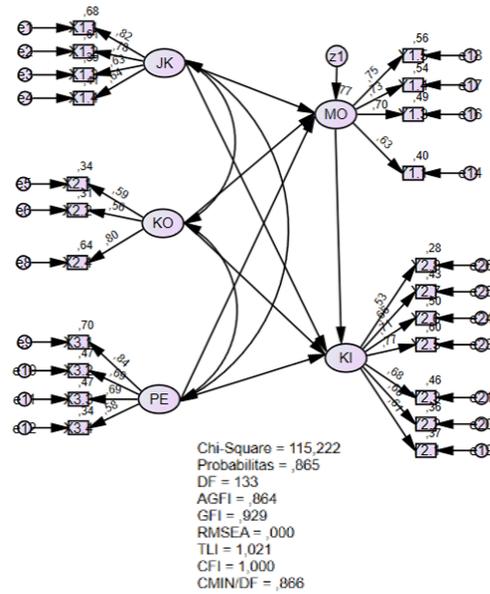
Sumber: Hasil Analisis, 2024

Berdasar table di atas terlihat bahwa masih ada *outlier*, caranya dengan melihat nilai *mahalanobis* hitung < *chi square distribution table*. Hasilnya jarak *mahalanobis* minimal = 16,817 dan maksimal = 49,694. Nilai *chi-square* dengan derajat bebas 26 (jumlah indikator) pada p = 0,001, maka nilai *chi square distribution table* = 35,464 < 54,052 dapat dikatakan tidak terjadi *outlier*.

**d. Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularity**

Hasil pengolahan data nilai determinan dari sample covariance matrix adalah 0,000. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai determinan sample covariance matrix berada pada nilai nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan terdapat multikolinieritas dan singularitas. Dikarenakan tidak ada alasan khusus untuk mengeluarkan variabel yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas dan singularitas, maka variabel tersebut dipertahankan karena data tersebut menggambarkan keadaan sesungguhnya.

**e. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)**



**Gambar 4. Full Model SEM**

**Tabel 8. Standardized Regression Weight**

	Estimate
MO ← JK	,087
MO ← KO	,037
MO ← PE	,090
KI ← JK	,088
KI ← KO	,053
KI ← PE	,283
KI ← MO	,702

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk Structural Equation Model (SEM) sebagai berikut:

$$Y1 = 0,087 X1 + 0,037 X2 + 0,090 X3$$

Persamaan 1 dijelaskan bahwa jam kerja dengan estimate sebesar 0,087 akan memberikan dampak peningkatan motivasi kerja sebesar 0,087. Kompensasi yang meningkat sebesar 0,037 akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,037. Pengalaman

yang meningkat sebesar 0,090 akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,090.

$$Y2 = 0,088 X1 + 0,053 X2 + 0,283 X3 + 0,702 Y1$$

Persamaan II dijelaskan bahwa jam kerja dengan estimate sebesar 0,088 akan memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,088. Kompensasi yang meningkat sebesar 0,053 akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,053. Pengalaman yang meningkat sebesar 0,283 akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,283. Motivasi kerja yang meningkat sebesar 0,702 akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,702.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan dari model persamaan struktural untuk menyatakan besarnya pengaruh yang diberikan kepada variabel endogen dan variabel eksogen yang terkait dengan jalur pengaruh masing-masing menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (Squared Multiple Correlation)**

Variabel	Estimate
Motivasi	0,578
Kinerja	0,506

Table di atas dapat dijelaskan bahwa dalam model ini variabel jam kerja, kompensasi dan pengalaman yang secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada motivasi kerja (Y1) adalah sebesar 57,8%, artinya bahwa variable jam kerja, kompensasi dan pengalaman mampu mempengaruhi variable eksogen pertama yaitu motivasi kerja,

sedangkan jam kerja, kompensasi, pengalaman dan motivasi kerja yang secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai (Y2) sebesar 50,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh jam kerja, kompensasi dan pengalaman terhadap motivasi kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengujian Hipotesis

Besarnya pengaruh langsung (direct effect) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada tabel 10.

**Tabel 10. Regression Weight**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MO <-- JK	,596	,125	4,755	***	par_15
MO <-- KO	1,177	,221	5,325	***	par_16
MO <-- PE	1,031	,135	7,643	***	par_17
KI <-- JK	,420	,115	3,663	***	par_18
KI <-- KO	,259	,072	3,621	***	par_19
KI <-- PE	,435	,071	6,104	***	par_20
KI <-- MO	,504	,070	7,192	***	par_39

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai C.R. pada table dengan nilai kritisnya yang identik dengan nilai t hitung, yakni 1,64 pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai C.R. lebih besar daripada nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka hipotesisnya diterima.

### 1. Uji Hipotesis 1

Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai KUD Misoyo Mardi Mino Rembang, maka semakin lama atau tingginya jam kerja semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan model persamaan structural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. ( $>1,64$  sebesar 4,755 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## **2. Uji Hipotesis 2**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai KUD Misoyo Mardi Mino Rembang, maka kompensasi yang semakin baik menunjang peningkatan motivasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan model persamaan structural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. ( $>1,64$ ) sebesar 5,325 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## **3. Uji Hipotesis 3**

Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai KUD Misoyo Mardi Mino Rembang, maka pengalaman yang semakin baik meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan model persamaan structural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. ( $>1,64$ ) sebesar 7,643 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## **4. Uji Hipotesis 4**

Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang, maka jam kerja yang semakin tinggi semakin tinggi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis

dengan model persamaan structural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. ( $>1,64$ ) sebesar 3,663 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## **5. Uji Hipotesis 5**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang, maka semakin besar kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan model persamaan structural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. ( $>1,64$ ) sebesar 3,621 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## **6. Uji Hipotesis 6**

Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. maka pengalaman yang semakin baik menunjang peningkatan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan model persamaan structural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. ( $>1,64$ ) sebesar 6,104 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## **7. Uji Hipotesis 7**

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang, maka motivasi yang semakin baik menunjang peningkatan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan model persamaan structural

pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung jam kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai C.R. (>1,64) sebesar 7,192 dan probabilitas sebesar 0,000 (<0,05).

**Tabel 11. Hasil Rekap Hipotesis**

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
Hipotesis 1: Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 4,755 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima
Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 5,325 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima
Hipotesis 3: Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 7,643 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima
Hipotesis 4: Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 3,663 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima
Hipotesis 5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 3,621 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima
Hipotesis 6: Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 6,104 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima
Hipotesis 7: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang	CR = 7,192 > 1,64 P = 0,000 < 0,05	Ada pengaruh positif signifikan Ha: diterima

**Pengaruh Tidak Langsung (Indirect), Total Effect**

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maksudnya adalah pengaruh dari suatu variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous devendent* melalui variabel *endogenous entervening*. Total pengaruh (*total effect*) adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka besarnya *indirect effect* dan *total effect* adalah sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Estimasi Indirect Effect dan Total Effect**

			Direct Effect	Indirect Effect Melalui Motivasi	Total Effect	Kesimpulan
Kinerja	< ---	Jam Kerja	0,088	0,063	0,151	Motivasi kerja tidak mediasi pengaruh jam kerja terhadap kinerja
Kinerja	< ---	Kompensasi	0,053	0,026	0,079	Motivasi kerja tidak mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja
Kinerja	< ---	Pengalaman	0,283	0,061	0,344	Motivasi kerja tidak mediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja

**Pembahasan Pengaruh Jam Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM menunjukkan pengaruh jam kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Jam kerja pada penelitian ini memiliki 4 indikator, antara lain memahami pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan waktu dengan baik dan menghindari kegiatan diluar pekerjaan. Pernyataan pada indikator kedua dalam indikator jam kerja adalah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,81. Hasil yang lebih tinggi pada nilai ini menunjukkan bahwa responden cenderung efektif dalam memanfaatkan waktu mereka selama jam kerja. Kemampuan memanfaatkan waktu dengan baik juga dapat menciptakan suasana

kerja yang lebih positif dan membuat karyawan merasa lebih dihargai, yang dapat berdampak positif pada motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya. Pencatatan waktu melalui jam kerja telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap semangat bekerja. Jumlah jam kerja yang diperlukan dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan motivasi dan hasil kerja (Trisnawati et al., 2018). Karyawan yang dapat dengan mudah menyesuaikan jam kerja cenderung memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerjanya. Jumlah jam kerja memberikan dorongan sendiri untuk membentuk motivasi dan meningkatkan produktivitas kerja (Trisnawati et al., 2018).

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Alpin Nksen yang menunjukkan bahwa jam kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Jam kerja yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa durasi waktu yang dihabiskan dalam bekerja, baik itu jam kerja panjang atau pendek, tidak memengaruhi tingkat semangat, dorongan, atau kepuasan karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini bisa terjadi jika motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengakuan, peluang pengembangan karier, atau insentif finansial, daripada oleh jumlah jam kerja yang mereka lalui.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM menunjukkan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Kompensasi pada penelitian ini memiliki 4 indikator, antara lain gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pernyataan pada indikator ketiga dalam variabel kompensasi adalah tunjangan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,11. Nilai yang tinggi pada tunjangan menunjukkan bahwa responden cenderung melihat tunjangan sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Tunjangan, seperti bonus atau penghargaan kinerja, dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Kesejahteraan karyawan juga dapat dipertahankan melalui kompensasi, termasuk tunjangan kesehatan dan cuti yang dibayar, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi. Sistem yang dianggap adil dan transparan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan, karena mereka merasa diperlakukan secara adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan imbalan yang layak.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa memberikan kompensasi merupakan elemen integral dari semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan KUD (Puspitasari, 2020). Kompensasi memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai (Aqilla 2022). Memberikan kompensasi yang sejalan dengan hasil pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai (Marida, 2020).

Hasil penelitian Kusuma menunjukkan hasil yang berbeda dengan apa yang didapat penelitian ini yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, ini berarti bahwa besaran gaji atau insentif finansial yang diterima karyawan tidak secara signifikan memengaruhi tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Dalam situasi ini, motivasi kerja lebih ditentukan oleh faktor-faktor non-finansial seperti kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, pengakuan, serta makna dan tujuan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, meskipun kompensasi penting, motivasi kerja karyawan bisa lebih dipengaruhi oleh aspek-aspek intrinsik yang memberikan kepuasan dan nilai pribadi.

### **Pengaruh Pengalaman Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM

menunjukkan pengaruh pengalaman berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Pengalaman pada penelitian ini memiliki 4 indikator, antara lain waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Pernyataan pada indikator pertama dalam variabel pengalaman adalah hasil memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,69. Nilai yang tinggi pada indikator frekuensi menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasa motivasi oleh frekuensi atau pencapaian yang mereka raih dalam pekerjaan. Pengalaman kerja yang positif dan berhasil mencapai tujuan dapat memberikan kepuasan dan motivasi yang tinggi kepada karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin lama seseorang memiliki pengalaman kerja, maka tingkat motivasi kerja karyawan cenderung meningkat (Simarmata, 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi untuk bekerja (Sabar & Indasari, 2018). Temuan lain menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Putri & Purwanto, 2020).

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama seseorang memiliki pengalaman kerja dan semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Ketika pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, ini berarti lamanya atau luasnya pengalaman seseorang dalam suatu bidang atau pekerjaan tidak secara otomatis meningkatkan atau menurunkan motivasi mereka. Meskipun pengalaman dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, hal ini tidak selalu berbanding lurus dengan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja bisa lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti tantangan yang dihadapi, hubungan interpersonal di tempat kerja, peluang untuk berkembang, serta kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

### **Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM menunjukkan pengaruh jam kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Jam kerja pada penelitian ini memiliki 4 indikator, antara lain memahami pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu, memanfaatkan waktu dengan baik dan menghindari kegiatan diluar pekerjaan. Pernyataan pada indikator kedua dalam variabel jam kerja adalah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,81. Hasil yang lebih tinggi pada nilai ini menunjukkan bahwa responden cenderung efektif dalam memanfaatkan waktu mereka selama jam kerja. Kemampuan memanfaatkan waktu dengan baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan membuat karyawan merasa lebih dihargai, yang dapat berdampak positif pada motivasi kerja.

Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa jam kerja memiliki dampak terhadap kinerja (Eva, 2022). Konsep jam kerja diartikan sebagai durasi waktu yang dihabiskan untuk bekerja, yang kemudian berkontribusi pada hasil kerja (Anggara, 2019). Jumlah jam kerja secara positif dan signifikan memengaruhi pendapatan sebagai indikator kinerja. Dalam konteks ini, jam kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Jam kerja mencerminkan jumlah waktu yang digunakan dalam menjalankan operasional, dan semakin lama jam kerja, cenderung membantu meningkatkan produktivitas kerja (Dafriana, 2019). Sebaliknya, jam kerja yang panjang tidak selalu menghasilkan kinerja yang lebih baik jika karyawan merasa lelah, stres, atau kurang termotivasi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM menunjukkan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Kompensasi pada penelitian ini memiliki 4 indikator, antara lain gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pernyataan pada indikator ketiga dalam variabel kompensasi adalah tunjangan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,11. Nilai yang tinggi pada tunjangan menunjukkan bahwa responden cenderung melihat tunjangan sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Tunjangan, seperti bonus atau penghargaan kinerja, dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Aspek kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi yang sejalan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dapat mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Marida, 2020). Tingkat kompensasi yang lebih tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan

(Prasetiyo, 2022). Dengan adanya sistem kompensasi yang memadai, perusahaan dapat merasakan dampak positifnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan dalam penelitian (Sholikhah, 2019). Namun, terdapat perbedaan temuan dalam penelitian (Astuti & Puji, 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD.

### **Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM menunjukkan pengaruh pengalaman berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Pengalaman pada penelitian ini memiliki 4 indikator, antara lain waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Pernyataan pada indikator pertama dalam variabel pengalaman adalah hasil memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,69. Nilai yang tinggi pada indikator frekuensi menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasa motivasi oleh frekuensi atau pencapaian yang mereka raih dalam pekerjaan. Pengalaman kerja yang positif dan berhasil mencapai tujuan dapat memberikan kepuasan dan

motivasi yang tinggi kepada karyawan.

Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu (Dafriana, 2019). Peningkatan kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman adalah suatu proses di mana pengetahuan dan keterampilan terbentuk melalui keterlibatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu (Jayanti & Dewi, 2021). Pengalaman kerja memiliki dampak besar pada tingkat kinerja karyawan, seperti yang diindikasikan dalam penelitian yang menyoroti bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah faktor manusia, termasuk di dalamnya pengalaman kerja (Tufti et al., 2022).

Dalam berbagai penelitian, ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh (Simarmata, 2022) menegaskan bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja. Di sektor nelayan sebagai anggota KUD, tingkat kinerja diketahui dipengaruhi oleh pengalaman kerja (Surya, 2021), sementara pengalaman bekerja sendiri diindikasikan sebagai penentu tingkat hasil kerja (Aryanto, 2017). Pengalaman juga diakui sebagai faktor yang memengaruhi kompetensi dan kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh penelitian (Tanaya & Suci, 2021). Selain itu, penelitian (Anggara, 2019) menunjukkan bahwa

pengalaman memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan pendapatan.

Meskipun demikian, terdapat temuan penelitian yang berbeda pendapat. Dalam penelitian Dafriana (2019), ditemukan bahwa pengalaman berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya, menunjukkan bahwa pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat variasi temuan di antara penelitian-penelitian tersebut terkait hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan menggunakan analisis SEM menunjukkan pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di KUD Misoyo Mardi Mino Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pada KUD Misoyo Mardi Mino Rembang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang dapat ditingkatkan, terutama ketika karyawan memiliki pemahaman terhadap harapan yang diletakkan di depan mereka, serta kriteria penilaian yang mendasarkan pada hasil kinerja dan perilaku. Secara lebih spesifik, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Motivasi dapat dianggap sebagai kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2018). Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi menjadi suatu hal yang sangat relevan bagi manajer, terutama karena manajer harus berinteraksi dengan orang lain dan melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja, di mana semakin tinggi tingkat motivasi, maka kinerja juga cenderung meningkat (Marida, 2020). Pentingnya kinerja yang baik dalam konteks KUD memerlukan dukungan dari motivasi yang efektif, yang tercermin dalam upaya memberdayakan anggota KUD (Handayani et al., 2019). Motivasi memberikan dorongan kepada anggota koperasi untuk bekerja dengan semangat lebih tinggi (Lesmana, 2019), dan meningkatkan kinerja karyawan koperasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Fauzi & Fauziah, 2021). Terdapat juga temuan penelitian yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Namun, terdapat penelitian yang memiliki hasil yang berbeda. Sebagai contoh, penelitian yang menyatakan bahwa motivasi (etos kerja) tidak memiliki pengaruh terhadap pendapatan sebagai

indikator kinerja. Penelitian lain oleh (Uswatun et al., (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, terdapat variasi temuan dalam literatur terkait hubungan antara motivasi dan kinerja, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan konteks penelitian.

### **Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Dalam situasi ini, terjadi bahwa motivasi tidak mampu sepenuhnya memediasi pengaruh hubungan antara jam kerja dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Beberapa faktor berkontribusi pada keterbatasan ini. Pertama, adanya faktor eksternal yang dominan, seperti peraturan atau aturan kerja yang ketat, dapat membuat jam kerja lebih diatur oleh faktor-faktor luar daripada oleh motivasi intrinsik individu.

Kedua, jika jam kerja yang panjang atau tidak teratur menyebabkan kelelahan fisik dan mental, motivasi individu memiliki dampak yang terbatas dalam memitigasi dampak negatif terhadap kinerja. Ketiga, tingkat stres dan beban kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas motivasi sebagai mediator, karena kondisi tersebut dapat langsung memengaruhi kesejahteraan dan kinerja.

Keempat, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, termasuk kurangnya penghargaan atau umpan balik positif, dapat merusak motivasi yang mendasari

dan membatasi kemampuannya untuk menghubungkan jam kerja dengan kinerja. Terakhir, perbedaan dalam tingkat motivasi individual juga dapat memainkan peran, dengan beberapa individu tidak mampu mengandalkan motivasi sebagai variabel intervening yang dominan dalam menghubungkan jam kerja dengan kinerja.

Dengan demikian, meskipun motivasi memegang peran penting dalam mengaitkan waktu kerja dan pencapaian tujuan, terdapat kondisi tertentu di mana faktor-faktor eksternal atau kondisi internal dapat membatasi kapasitas motivasi untuk secara efektif memediasi hubungan ini.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Motivasi memiliki peran krusial dalam memediasi pengaruh hubungan antara kompensasi dan kinerja individu dalam konteks lingkungan kerja. Kompensasi, yang mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka, dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan motivasi. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai variabel intervening yang membentuk hubungan kompleks antara kompensasi dan kinerja.

Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Imbalan finansial dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik, seperti kepuasan atas penghasilan

yang diperoleh sebagai hasil usaha mereka. Sementara itu, pengakuan dan peluang pengembangan yang dihasilkan dari kompensasi non-finansial dapat merangsang motivasi intrinsik, seperti rasa prestasi dan kepuasan dalam pekerjaan.

Motivasi, sebagai perantara, merespons kompensasi dengan memotivasi karyawan untuk memberikan usaha maksimal mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai dan adil dalam kompensasi mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk mencapai dan melampaui target kerja. Motivasi juga dapat memainkan peran dalam mengubah kompensasi menjadi dorongan internal untuk meningkatkan keterampilan, belajar, dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Dengan kata lain, motivasi berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Melalui motivasi, kompensasi menjadi lebih dari sekadar insentif eksternal, tetapi juga menjadi pendorong internal untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, dalam konteks ini, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara kompensasi dan kinerja dengan membentuk siklus positif yang menghasilkan peningkatan produktivitas dan kontribusi yang berkelanjutan dari karyawan.

### **Pengaruh Pengakuan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Dalam konteks penelitian ini, motivasi tidak mampu memediasi

pengaruh hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja individu. Hal ini bisa disebabkan oleh kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Pertama, pengalaman kerja yang melimpah tidak selalu diikuti oleh tingkat motivasi yang tinggi. Meskipun pengalaman dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, atau aspek-aspek kehidupan pribadi yang tidak terkait langsung dengan pengalaman kerja.

Kedua, perbedaan dalam motivasi individual juga dapat menjadi faktor penentu, di mana beberapa individu merespon motivasi lebih baik terhadap faktor-faktor lain, seperti rasa prestasi atau kepuasan pribadi, daripada melalui pengalaman kerja. Ketiga, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya penghargaan atau kesempatan untuk pengembangan, dapat meredam motivasi meskipun individu memiliki pengalaman kerja yang beragam. Dalam hal ini, pengaruh pengalaman terhadap kinerja lebih bergantung pada faktor-faktor lain di luar motivasi. Oleh karena itu, dalam beberapa situasi, motivasi tidak menjadi mekanisme utama yang memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja individu, dan pemahaman yang lebih komprehensif perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi dinamika ini.

#### **D. Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis yang terdapat dalam penelitian diperoleh kesimpulan penelitian berikut ini.

1. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka jam kerja yang semakin baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka kompensasi yang semakin baik menunjang peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka pengalaman yang semakin baik meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka jam kerja yang semakin baik akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka semakin besar kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka pengalaman yang semakin baik menunjang peningkatan kinerja karyawan.
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Misoyo Mardi Mino, maka motivasi yang semakin baik menunjang peningkatan kinerja karyawan.

8. Jam kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD misoyo mardi mino maka motivasi tidak bisa memediasi.
9. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD misoyo mardi mino maka motivasi tidak bisa memediasi.
10. Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD misoyo mardi mino maka motivasi tidak bisa memediasi.

### **E. Daftar Pustaka**

- Afrillia, Afrillia, Akhirman, and Myrna Sofia. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung X." *Jurnal Ekonomi* 1(1):1–15.
- Anggara, Esa. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Dan Pendapatan Nelayan Di Desa Batununggul Kecamatan Nusa Penida." *E-Jurnal EP Unud* 8(5):1092–1121.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.
- Aryanto, Daniel. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Nelayan Di Pantai Sendangbiru Desa Tambakrejo Kabupaten Malang." *Jurnal Ilmu Ekonomi* 1:16–29.
- Astuti, Evi Widi, and Listyowati Puji. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojosoongo." *Ekobis; Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 8(1):25–38.
- Baswir, R. 2018. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Dafriana. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Nelayan Di Desa Tanjung Harapan Kecamatan Sebatik Timur." *Jurnal Publikasifikasi* 1(1):1–30.
- Eva, Sentiani Situngkir. 2022. "Pengaruh Umur, Jam Kerja Dan Jumlah Tanggungan Terhadap Pendapatan Nelayan Tangkap Di Kelurahan Sungailiat." *Jurnal Bangka* 2(1):20–35.
- Ferdinand, Augusty. 2020. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2020. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handayani, Pertiwi, Ismail, and Pramono Wibowo. 2019. "Analisis Kinerja KUD Mina Karya Bahari Dalam Usaha Pemberdayaan Masyarakat Nelayan Di Kota Cirebon." *Journal of Fisheries Resources Utilization Management and Technology* 4(3):21–25.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jayanti, Komang Nonik, and Komang Trisna Sari Dewi. 2021. "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi* 1(2):75–84.
- Khasanah Uswatun, Nuttaqien Fauzan, and Barlian Aisyah Noer. 2019. "Pengaruh Pelatihan

- Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan KUD Tani Makmur Di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajan.” *Progress Conference* 2(July):452–57.
- Lesmana, Jefri. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis.” *Jurnal Administrasi* 2(1):1–11.
- Mangkunegara, Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marida, D. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang.” *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 2(1):1–21.
- Merdiana, Shervinda Eky, Bambang Argo Wibowo, and Abdul Kohar Mudzakir. 2018. “Analisis Kinerja Koperasi Unit Desa (Kud) Misoyo Mardi Mino Dalam Usaha Pemberdayaan Masyarakat Nelayan Di Kecamatan Sarang, Kabupaten Rembang.” *Journal of Fisheries Resources Utilization Management and Technology* 7(1):28–36.
- Nawawi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, Triadi. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.” *Jurnal Manajemen* 1(1):21–34.
- Puspitasari, Dian Mega. 2020. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada KUD Gondanglegi Malang.” *Jurnal Manajemen* 2(1):1–11.
- Putri, M. E. D., and T. Purwanto. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.” *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 1(1):376–383.
- Robbins, P.Stephen. 2020. *Essential of Organizational Behavior*. USA: Upper Saddle River.
- Rulianti, Erina, and Giri Nurpribadi. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jesya* 6(1):849–58. doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- Sabar, W., and N. Indasari. 2018. “Determinan Tingkat Pendapatan Nelayan Perahu Motor Tempel.” *EcceS (Economics, Social Development Studies)* 5(1):43–60.
- Sadly, Efendi. 2017. *Etos Kerja Pada Masyarakat Nelayan Di Desa Bagan Kuala Kecamatan Tanjung Beringin Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Sholikhah, Utfiyatus. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.” *Jurnal Manajemen* 2(1):21–34.
- Simarmata, Kesha Stevanie. 2022. “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.” *Jurnal Manajemen* 1(1):1–20.
- Sitio, A. H. T. 2021. *Koperasi Teori Dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Yuliandi. 2021. "Pengaruh-Pengaruh Bantuan Pemerintah, Pengalaman Dan Lingkungan Usaha Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Koperasi Perikanan Sinar Mutiara Samudra Di Desa Swarangan Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut." *Kindai* 17(3):466–486 yang.
- Tanaya, Sanchia, and N. M. Suci. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Nelayan Di Pangkalan Pangandaran Ikan Desa Sangsit." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3(2):117–26.
- Trisnawati, Meta, Yenni D. Rosa, and Yosi Eka Putri. 2018. "Pengaruh Modal Kerja, Tenaga Kerja, Jam Kerja Terhadap Pendapatan Nelayan Tradisional Di Nagari Koto Taratak Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 2(1):1–16.
- Tupti, Zulaspan, Kesha Stevanie Simarmata, and Muhammad Arif. 2022. "Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5(2):161–76.
- Widiyati, D. N. 2020. *Manajemen Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta.