

## Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Rembang

Mahardika Tustha Prana<sup>1</sup>, Banu Witono<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b200190268@student.ums.ac.id<sup>1</sup>; bw257@ums.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of independence, professionalism, work experience, and work motivation on the performance of employees of savings and loan cooperatives in Rembang Regency. This study used quantitative methods. The population selected in this study is all employees in the savings and loan Cooperatives located in Rembang Regency, which has the position of marketing, administration, cashier, staff, deputy leaders and leaders. Sampling using sampling techniques with certain criteria called purposive sampling. The sample in this study was 166 employees of savings and loan Cooperative of Rembang Regency. The results of this study are that there is an influence of independence, professionalism, work experience, and work motivation on employee performance.*

**Keywords:** *Independence, professionalism, work experience, work motivation, employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Kabupaten Rembang, yang memiliki jabatan *marketing*, administrasi, kasir, staf, wakil pimpinan dan pimpinan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling dengan kriteria tertentu yang disebut *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 166 karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Rembang. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Koperasi mempunyai peran penting dalam tercapainya kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi lahir dengan dilatarbelakangi oleh bagaimana caranya agar masyarakat yang berada dipapan menengah ke bawah seperti, kaum buruh, petani, pekerja pabrik, dan sebagainya tidak banyak dirugikan akibat diberlakukannya sistem kapitalisme. Pertumbuhan dan perluasan ekonomi di Indonesia serta perkembangan teknologi saat ini kian

maju. Hal ini ditunjukkan dengan perkembangan koperasi yang dulunya jarang ditemui, sekarang hampir setiap daerah kota sudah terdapat koperasi dengan berbagai jenisnya, baik koperasi simpan pinjam, koperasi pertanian, koperasi peternakan dan sebagainya. Koperasi menurut UU RI TAHUN 1992 tentang perkoperasian adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Independensi menunjukkan bahwa seseorang memiliki pendirian yang tetap dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain. Auditor yang memegang independensi dalam menjalankan auditnya maka sulit dipengaruhi sehingga kualitas audit yang dihasilkan akan berkualitas serta bebas dari kecurangan menurut penelitian Evia et al (2022). Seorang pengawas yang independen menunjukkan integritas dirinya dan berpegang teguh pada hasil tanpa mengindahkan pendapat orang lain yang mempengaruhi. Auditor yang memiliki keahlian dan independensi dapat membuat prediksi yang lebih baik tentang menilai dan mengawasi kegiatan organisasi.

Selain sikap independensi dalam melaksanakan tugasnya juga harus memiliki keahlian profesional yang tinggi. Profesionalisme merupakan sikap bertanggungjawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Profesionalisme adalah bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan memiliki nilai integritas menurut penelitian Pertiwi & Agusti (2013). Penelitian yang dilakukan oleh Gita & Yuniawan (2016) menunjukkan bahwa, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme tidak berpengaruh karena, belum adanya pemberian *feedback* yang sesuai dengan standar profesionalisme yang telah ditentukan, sehingga karyawan dalam menerapkan profesionalismenya dalam bekerja secara maksimal. Belum adanya *feedback* yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, membuat karyawan merasa tidak dihargai sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Profesionalisme dapat ditingkatkan melalui adanya program pelatihan atau pendidikan.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan, maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki menurut penelitian Trijoko (2017). Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi dkk., (2021) menyatakan bahwa, Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai, hal ini disebabkan oleh, bagi pegawai pengalaman bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja. Bagi pegawai segala sesuatu dapat dipelajari, dan instansi memberikan perhatian khusus tentang

bagaimana caranya pegawai dapat pengalaman lebih ketika telah terikat perjanjian kerja. Namun dari segala hal tersebut pegawai tetap perlu di evaluasi lebih lanjut guna adanya peningkatan pengalaman, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan akumulasi pengetahuan, dan keterampilan seseorang tentang apa yang telah terjadi dalam pekerjaannya. Semakin lama orang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, semakin banyak pengalaman yang mereka dapatkan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan orang tersebut.

Penelitian Ferry Ananda dkk., t.t. menyatakan bahwa, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian Putra dkk., (2023), motivasi penting karena, memotivasi karyawan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Gita & Yuniawan (2016) menyatakan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa, motivasi kerja dari para karyawan perlu ditingkatkan lagi, guna dapat meningkatkan kinerja karyawan bekerja. Motivasi kerja belum cukup membuat karyawan memiliki kinerja karyawan yang maksimal di dalam bekerja, ini dikarenakan karyawan di dalam bekerja untuk mencapai target yang ditentukan, hanya melakukan pekerjaan karena takut kehilangan pekerjaannya saja, sehingga terjadi penyimpangan yang dilakukan para karyawan di dalam bekerja, yang dapat membuat kinerja karyawan mereka tidak bagus bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk., (2023) menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai dan perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena, motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja karyawan pegawai dan perusahaan. Apabila motivasi tidak diberikan secara baik, maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan pegawai yang bekerja di perusahaan. Adanya pemberian motivasi dapat tercipta semangat kerja pegawai demi upaya untuk meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan harus memenuhi standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan agar tercapai tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran. Sedangkan apabila perusahaan tidak menetapkan target, maka kinerja karyawan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan yang maksimal sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Namun, masalah yang sering dihadapi koperasi simpan pinjam adalah karyawan masih belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan oleh perusahaan dan malah mengalami penurunan. kinerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun bagi pribadi karyawan sendiri.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan oleh Novita Rizqi (2016) tentang pencapaian kinerja karyawan dari 65 karyawan pada KSP Lohjinawe Rembang hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh

koperasi dan sisanya banyak yang belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerja karyawannya dan hanya bekerja seadanya sehingga menyebabkan tingkat keberhasilan kinerja karyawan menjadi lemah. Padahal, kinerja karyawan sangat penting karena mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan atau justru dapat merugikan perusahaan.

Banyak koperasi di Kabupaten Rembang tidak aktif karena beberapa alasan. Misalnya, mereka tidak melaporkan laporan keuangan selama tiga tahun berturut-turut, tidak melakukan aktivitas operasional, atau melanggar peraturan internal dan eksternal. Akibatnya, koperasi akhirnya dibekukan. Selain itu, masalah yang dihadapi oleh koperasi di Kabupaten Rembang adalah kurangnya pengawasan internal dan eksternal, partisipasi anggota yang rendah, sistem pencatatan yang masih tradisional, kurangnya pengetahuan tentang cara mengelola koperasi yang baik, yang mengakibatkan pengambilan keputusan yang tidak tepat, dan kurangnya promosi, yang mengakibatkan minat masyarakat yang rendah.

Menurut penelitian Duwi Agustina dan Wenni Anggita dkk (2017), melakukan pengujian terhadap pengaruh independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pengawas terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independensi, keahlian profesional, dan kinerja karyawan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam, sedangkan variabel pengalaman kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Menurut penelitian Suprpto (2017) pengujian terhadap Pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai Koperasi Simpan Pinjam Kharisma Warujayeng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel baik itu penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk masing-masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Wijaya (2018) melakukan pengujian terhadap Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Fiansi & Sarifudin, t.t., melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Kodyawati & Dewi (2019) melakukan pengujian terhadap pengaruh independensi keahlian profesi motivasi kerja pengalaman kerja dan tingkat

pendidikan terhadap kinerja karyawan pengawas koperasi di Kecamatan Klungkung. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa independensi, keahlian profesi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pengawas. Secara parsial bahwa independensi, keahlian profesi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengawas.

Menurut penelitian Raynold Felpea (2020) melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru ditinjau menurut ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif.

Menurut penelitian Nurhasanah dkk., (2021) melakukan pengujian terhadap Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Penelitian Rego (2023) melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) kopdit pintu air kabupaten Malaka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Kopdit Pintu Air Kabupaten Malaka.

Berdasarkan berbagai pendapat hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan ketidakkonsistenan terhadap hasil yang telah dibuktikan. Maka peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Raden Rijanto (2020) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak)” yang meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambahkan variabel independensi, menghapus variabel latar belakang Pendidikan dan mengubah subjek penelitian menjadi Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Kabupaten Rembang. Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti seluruh pekerja koperasi yaitu, pengawas, pengurus, serta anggotanya. Perbedaan yang ketiga adalah objek yang diteliti dimana penelitian sebelumnya objek yang diteliti adalah AJB Bumiputera Cabang Cibadak sedangkan dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Rembang, Jawa Tengah. Pemilihan Koperasi Simpan Pinjam di Rembang sebagai objek penelitian dikarenakan menurut data Dinas Perdagangan dan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang terdapat 59 Kantor Cabang dan 36 Kantor Cabang Pembantu di Kabupaten/kota pada 4 Provinsi yaitu Jateng, Jatim, Jabar dan DIY. Dengan didukung oleh 969 orang karyawan, Keberadaan

koperasi simpan pinjam tersebut dibutuhkan oleh masyarakat untuk sebagai tempat menyimpan modal dan bisa memberikan pinjaman atau tambahan modal bagi anggota yang memerlukan tambahan modal.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Teori Atribusi**

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu, menurut penelitian Luthans (2005). Beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menyikapi suatu peristiwa dan penyebabnya adalah independensi, profesionalisme, dan pengalaman karyawan. Pada dasarnya karakteristik personal seorang pegawai merupakan salah satu penentu terhadap kinerja yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam**

Independensi adalah keadaan dimana perusahaan terbebas dari berbagai bentuk pengaruh yang berasal dari luar dalam upaya mengambil keputusan. Independensi akan membuat perusahaan bisa lebih objektif dalam membuat keputusan.

Penelitian yang dilakukan Ni Kadek Dian Nanda Putri dan Ni Wayan Alit Erlinawati (2022) mengatakan independensi akan membantu perusahaan terhindar dari berbagai bentuk kekuasaan sepihak (mendominasi) dan intervensi dari pihak lain yang berdampak buruk pada kinerja koperasi. Semakin tinggi Independensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik juga kinerja koperasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail Pamilih (2014) menunjukkan bahwa, Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena auditor yang memiliki independensi yang rendah, maka dia akan mudah terpengaruh dan mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya.

H1 : Independensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam.

### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam**

Sebagai karyawan harus memiliki jiwa profesional terhadap perusahaan, seperti memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, bekerja sesuai waktu, tidak melanggar peraturan, bekerja sesuai waktu, dan sebagainya. Profesionalisme dapat diartikan suatu bentuk mutu dan kualitas seseorang dalam menjalankan

pekerjaan sesuai dengan profesi masing-masing (Moch Regy Kurniawan). Profesionalisme karyawan memiliki peran penting dalam meminimalisir pelanggaran peraturan seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, terlambat masuk kerja, dan sebagainya. Menurut Tjokrowinoto dalam Iswanto (2017) semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh positif kepada kinerja koperasi simpan pinjam.

Penelitian yang dilakukan oleh Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan (2016) menunjukkan bahwa, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme tidak berpengaruh karena, belum adanya pemberian *feedback* yang sesuai dengan standar profesionalisme yang telah ditentukan, sehingga karyawan dalam menerapkan profesionalismenya dalam bekerja secara maksimal. Belum adanya *feedback* yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, membuat karyawan merasa tidak dihargai sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam**

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukannya, pengalaman kerja merupakan pedoman untuk seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya, menurut penelitian Desi Emayanti (2020). Semakin tinggi atau semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi simpan pinjam. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Yusman dan Yandra Rivaldo (2021) menyatakan bahwa, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan oleh, bagi pegawai pengalaman bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja. Bagi pegawai segala sesuatu dapat dipelajari, dan instansi memberikan perhatian khusus tentang bagaimana caranya pegawai dapat pengalaman lebih ketika telah terikat perjanjian kerja. Namun dari segala hal tersebut pegawai tetap perlu di evaluasi lebih lanjut guna adanya peningkatan pengalaman, sehingga kinerja bisa lebih baik lagi.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam**

Motivasi merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Abdillah & Hartono (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi simpan pinjam.

Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan (2016) menyatakan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa, motivasi kerja dari para karyawan perlu ditingkatkan lagi, guna dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja belum cukup membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal di dalam bekerja, ini dikarenakan karyawan di dalam bekerja untuk mencapai target yang ditentukan, hanya melakukan pekerjaan karena takut kehilangan pekerjaannya saja, sehingga terjadi penyimpangan yang dilakukan para karyawan di dalam bekerja, yang dapat membuat kinerja mereka tidak bagus bagi perusahaan.

H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Kabupaten Rembang, yang memiliki jabatan *marketing*, administrasi, kasir, staf, wakil pimpinan dan pimpinan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang dikirim, sedangkan sumber data berasal dari jawaban para pengurus Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Rembang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling dengan kriteria tertentu yang disebut *purposive sampling*. Sampel akhir yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 166 karyawan koperasi simpan pinjam kabupaten Rembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan skala likert.

**Tabel 1. Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator	Sumber Referensi
<b>Variabel Dependen</b>		
Kinerja Karyawan	a. Kuantitas dari hasil	Jenita (2021)
	b. Kualitas dari hasil	
	c. Ketetapan waktu dari hasil	
	d. Kehadiran atau absensi	
<b>Variabel Independen</b>		
Independensi	a. Bebas dari bentuk kepentingan	Sukrisno Agoes (2004)
	b. Tidak memihak	
	c. Tidak di pengaruhi seorang	
Profesionalisme	a. Kemampuan	Siagian & Ramadhan (2018)
	b. Kualitas	

	c. Sarana dan prasarana d. Kuantitas Sumber Daya Manusia e. Teknologi dan informasi	
Pengalaman Kerja	a. Lama waktu atau masa kerja b. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan c. Pengalaman fasilitas	Ahmad Jauharul (2020)
Motivasi Kerja	a. Kebutuhan akan prestasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan	Hasibuan (2009)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a) Uji Validitas

Hasil uji validitas pada setiap variabel terlihat pada tabel 2-6.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Independensi (X1)**

No Item	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,461	0,1281	Valid
X1.2	0,560	0,1281	Valid
X1.5	0,393	0,1281	Valid
X1.7	0,439	0,1281	Valid
X1.8	0,416	0,1281	Valid
X1.9	0,445	0,1281	Valid
X1.10	0,375	0,1281	Valid

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel independensi memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1281. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketujuh item kuesioner variabel independensi valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X2)**

No Item	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
X2.1	0,619	0,1281	Valid
X2.2	0,694	0,1281	Valid
X2.3	0,656	0,1281	Valid
X2.4	0,666	0,1281	Valid
X2.5	0,686	0,1281	Valid
X2.6	0,744	0,1281	Valid
X2.7	0,600	0,1281	Valid

X2.8	0,722	0,1281	Valid
X2.9	0,707	0,1281	Valid
X2.10	0,714	0,1281	Valid

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel profesionalisme memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1281. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesepuluh item kuesioner variabel profesionalisme valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X3)**

No Item	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
X3.1	0,526	0,1281	Valid
X3.3	0,485	0,1281	Valid
X3.4	0,506	0,1281	Valid
X3.5	0,729	0,1281	Valid
X3.6	0,789	0,1281	Valid
X3.7	0,656	0,1281	Valid
X3.8	0,800	0,1281	Valid
X3.9	0,639	0,1281	Valid
X3.10	0,452	0,1281	Valid

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel pengalaman kerja memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1281. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesembilan item kuesioner variabel pengalaman kerja valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X4)**

No Item	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
X4.1	0,686	0,1281	Valid
X4.2	0,623	0,1281	Valid
X4.3	0,658	0,1281	Valid
X4.4	0,726	0,1281	Valid
X4.5	0,641	0,1281	Valid
X4.6	0,681	0,1281	Valid
X4.7	0,734	0,1281	Valid
X4.8	0,757	0,1281	Valid
X4.9	0,656	0,1281	Valid
X4.10	0,648	0,1281	Valid

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel motivasi kerja memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1281. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesepuluh item kuesioner variabel motivasi kerja valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No Item	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,200	0,1281	Valid
Y1.2	0,394	0,1281	Valid
Y1.3	0,435	0,1281	Valid
Y1.4	0,437	0,1281	Valid
Y1.5	0,358	0,1281	Valid
Y1.6	0,427	0,1281	Valid
Y1.7	0,415	0,1281	Valid
Y1.8	0,210	0,1281	Valid
Y1.9	0,435	0,1281	Valid
Y1.10	0,343	0,1281	Valid

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1281. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesepuluh item kuesioner variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**b) Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas pada setiap variabel terlihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Independensi (X1)</b> Reliability Statistics		<b>Profesionalisme (X2)</b> Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.805	7	.873	10

  

<b>Pengalaman Kerja (X3)</b> Reliability Statistics		<b>Motivasi Kerja (X4)</b> Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.815	9	.869	10

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	10

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan tabel *output* di atas variabel independen (independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, motivasi kerja) dan 1 variabel dependen kinerja karyawan. Diketahui N of items terdapat 7 item untuk X1 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805. 10 item untuk X2 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873. 9 item untuk X3 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815. 10 item untuk X4 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869. 10 item untuk Y dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,681.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Karena dalam pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* data tidak terdistribusi normal, maka normalitas dalam penelitian ini menggunakan asumsi CLT. Penelitian ini memiliki jumlah N sebesar  $166 > 30$ , sehingga disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal

**b. Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Toleran	VIF	Keterangan
Independensi (X1)	0,635	1,575	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Profesionalisme (X2)	0,349	2,867	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,494	2,023	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X4)	0,298	3,356	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.8 diketahui bahwa seluruh model persamaan regresi menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan *tolerance value* lebih dari 0,10. Dengan demikian model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pengujian *Spearman* dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>Sig.</i>
Independensi (X1)	0,074	0,346
Profesionalisme (X2)	0,148	0,056
Pengalaman Kerja	0,075	0,340
Motivasi Kerja (X4)	0,128	0,100

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas menandakan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian bahwa persamaan regresi tersebut terbebas dari masalah atau gejala heterokedastisitas.

### 3. Uji Ketetapan Model

#### a. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Hasil uji regresi simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Uji F**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja	26,641	2,27	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan tabel hasil di atas dapat diketahui bahwa dengan F hitung yang memiliki nilai sebesar 2,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa seluruh variabel independen yaitu independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil uji regresi parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Variabel	<i>Undstandardized Coefficient</i>	t	Sig.	Keterangan
Independensi (X1)	0,394	2,830	0,005	Diterima
Profesionalisme (X2)	0,550	3,919	0,000	Diterima
Pengalaman Kerja (X3)	-0,467	-4,550	0,000	Diterima

Motivasi Kerja (X4)	0,394	2,921	0,004	Diterima
---------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil uji t statistik di atas, dapat diketahui bahwa:

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Dalam penelitian ini pada hipotesis pertama ( $H_1$ ) adalah independensi. Berdasarkan hasil uji t statistik pada tabel 11 di atas, diketahui bahwa independensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Dalam penelitian ini pada hipotesis kedua ( $H_2$ ) adalah profesional. Berdasarkan hasil uji t statistik pada tabel 11 di atas, diketahui bahwa profesionalisme memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Dalam penelitian ini pada hipotesis ketiga ( $H_3$ ) adalah pengalaman kerja. Berdasarkan hasil uji t statistik pada tabel 11 di atas, diketahui bahwa profesional memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Hasil Uji Hipotesis Keempat ( $H_4$ )

Dalam penelitian ini pada hipotesis keempat ( $H_4$ ) adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t statistik pada tabel 11 di atas, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631a	,398	,383	3,724

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil tabel uji koefisien determinasi di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,383 atau sebesar 38,3% yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,577	4,603		0,560	0,576
Independensi	0,394	0,139	0,217	2,830	0,005
1 Profesionalisme	0,550	0,140	0,406	3,919	0,000
Pengalaman Kerja	-0,467	0,103	-0,396	-4,550	0,000
Motivasi Kerja	0,394	0,135	0,327	2,921	0,004

Sumber: Data sekunder diolah penulis, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien untuk variabel independen  $X_1 = 0,005$  ;  $X_2 = 0,000$  ;  $X_3 = 0,000$  ;  $X_4 = 0,004$  dan konstanta sebesar 2,577 sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,577 + 0,005X_1 + 0,000X_2 + 0,000X_3 + 0,004X_4 + e.$$

Nilai koefisien independensi dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, independensi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,394 bertanda positif, yang artinya semakin tinggi independensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai independensi menunjukkan bahwa setiap kenaikan independensi akan diikuti oleh kenaikan nilai kinerja karyawan.

Nilai koefisien profesionalisme dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, profesionalisme memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,550 bertanda positif, yang artinya semakin baik profesionalisme kerja yang ada dalam diri karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Nilai profesionalisme menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai profesional akan diikuti oleh kenaikan nilai kinerja karyawan.

Nilai koefisien pengalaman kerja dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, pengalaman kerja memiliki hubungan yang terbalik atau tidak searah dengan kinerja karyawan yaitu sebesar -0,467 bertanda negatif, yang artinya pengalaman kerja belum mampu sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan. Nilai pengalaman kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai pengalaman kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan.

Nilai koefisien motivasi kerja dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,394 bertanda positif, yang artinya semakin besar dorongan atau motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan semakin tinggi

kinerja karyawan. Nilai motivasi kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja akan diikuti oleh kenaikan nilai kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini hipotesis yang pertama diuji adalah independensi. Berdasarkan tabel IV.11, dapat diketahui bahwa independensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa apabila karyawan memiliki sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan dan sebaliknya. Dengan adanya sikap independensi yang tinggi ini akan memperkuat sikap kritis dan teliti pada karyawan dalam mengkaji bukti-bukti yang dikumpulkan untuk menilai kewajaran laporan keuangan, menurut penelitian Aisyah, Kuntadi, & Mustofa (2024). Jika karyawan sungguh-sungguh memiliki sikap independensi, maka tidak akan terjerumus dalam pengaruh pihak mana pun sehingga akan lebih mudah dan bebas melaksanakan tugasnya

Teori atribusi menjelaskan perilaku yang dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam diri seseorang; dalam hal ini, independensi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Teori atribusi mendukung bahwa independensi berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Karyawan tidak hanya diharuskan untuk memiliki kemampuan yang baik, tetapi juga harus memiliki sikap mental yang independen, yaitu sikap mental yang tidak mudah terpengaruh, dikendalikan, atau bergantung pada orang lain menurut penelitian Mongkito (2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmadhanti, Yusralaini, dan Zenita (2023) menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini artinya independensi karyawan juga berpengaruh pada kemampuan mereka dalam memberikan rekomendasi yang objektif dan tidak memihak, yang sangat penting untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ismail Pamilih (2014) menunjukkan bahwa, independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sikap independensi karyawan dalam melakukan kegiatan tidak lepas dari keberadaan orang lain atau dapat dikatakan masih mudah terpengaruh dan dikendalikan oleh rekan kerja lainnya, sehingga dapat dikatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini hipotesis yang kedua diuji adalah profesional. Berdasarkan tabel IV.11, dapat diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila perusahaan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan profesional maka kinerja karyawan dapat meningkat pula. Hal ini disebabkan karena uraian tugas yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan mampu memahami tugas yang diberikan disertai tanggung jawab yang baik. Sarana dan

prasarana yang baik dari perusahaan atau organisasi juga akan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Penempatan karyawan pada tempat yang sesuai juga akan berpengaruh pada karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan akan bisa diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan. Rekan seprofesi juga memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Julindrastuti & Karyadi (2021). Uraian tersebut memberikan gambaran bahwa faktor-faktor tersebut akan membuat karyawan bekerja dengan profesional sehingga kinerja karyawan akan baik dan akan berdampak positif pada perusahaan atau organisasi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut teori atribusi, ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang: faktor internal dan faktor eksternal. Dalam hal karyawan menjalankan tugasnya, profesionalisme, etika profesi, dan pengalamannya merupakan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi dirinya. Dalam mempertimbangkan materialitas yang digunakan karyawan, pertimbangan kualitatif dan kuantitatif diperlukan. Ini berkaitan dengan keadaan sekitarnya. Hal ini mendukung teori atribusi, yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi untuk mempertahankan tingkat kinerja karyawan melalui pengembangan sikap profesionalisme, menurut penelitian Rampa et al., (2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Astawa (2022) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya sikap profesionalisme dalam diri karyawan dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan produktif, sehingga membuat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan (2016) menunjukkan bahwa, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya karyawan yang suka mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan, sehingga tidak fokus dalam bekerja. Hal ini menghambat kinerja dan menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini hipotesis yang ketiga diuji adalah pengalaman kerja. Berdasarkan tabel IV.11, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang terbalik atau tidak searah dengan kinerja karyawan. Hal ini memunculkan indikasi bahwasanya karyawan yang mempunyai masa kerja lebih lama tidak dapat menjadi teladan bagi karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Maksudnya terjadinya penurunan kinerja dikarenakan, seiring dengan bertambahnya masa kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam, karyawan lama akan cenderung jenuh dengan pekerjaan yang dihadapi sehingga akan lebih meremehkan pekerjaan yang dihadapi dan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Karyawan yang relatif muda memang cenderung biasanya akan bekerja lebih keras karena memiliki semangat dan juga keinginan kuat agar dapat mencapai kinerja yang maksimal, menurut penelitian Soraya, Mahirun, & Satrio (2024).

Pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan teknis dan mental seseorang. Pengalaman kerja dianggap sebagai komponen dalam diri karyawan yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut teori atribusi. Dengan kata lain, pengalaman kerja yang lebih lama akan membuat karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang apa yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan nilai kinerja karyawan, yang memungkinkan mereka bekerja dengan lebih baik dan efisien, menurut penelitian Evia et al., (2022).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Nurmega (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan dampak bagi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan dan mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mudah karena menurut pengalaman yang mereka punya. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Yusman dan Yandra Rivaldo (2021) menyatakan bahwa, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena pengalaman kerja dinilai tidak bisa memastikan penting atau tidaknya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Banyak yang berpengalaman kerja tetapi kinerja tidak bagus, justru karyawan baru dengan pengalaman minim jauh lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa melalui komunikasi hubungan antar tim dan kerja sama antar tim.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini hipotesis yang keempat diuji adalah motivasi kerja. Berdasarkan tabel IV.11, dapat diketahui motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan yang berarti dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menurut penelitian Goni, Manoppo, & Rogahang (2021). Karena kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan, sehingga karyawan yang termotivasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil terbaik pada pekerjaannya dan akan meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan.

Teori atribusi juga mencakup proses menentukan penyebab dan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Tentu saja, ada banyak alasan untuk itu, seperti itu bisa disebabkan dari dalam atau internal juga bisa disebabkan dari luar atau eksternal. Teori tersebut juga digunakan untuk menjelaskan mengapa ada perbedaan dalam motivasi antara karyawan yang sangat bersemangat dengan karyawan yang kurang bersemangat, menurut penelitian Arritama (2022).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Santoso (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya dukungan, semangat, pujian, penghargaan akan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sedangkan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan (2016) menyatakan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kurangnya penghargaan berupa pujian maupun bonus dari atasan kepada bawahan atau karyawannya sehingga

mengakibatkan rendahnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya yaitu pengisian kuesioner oleh responden membutuhkan waktu yang lama sehingga proses pengerjaan juga memakan waktu yang lama, dan mayoritas responden berasal dari kecamatan Lasem, Pamotan, dan Rembang, kecamatan lainnya hanya sedikit.

Dari kesimpulan yang telah dibahas di atas dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan antara lain pihak selanjutnya diharap melakukan *follow up* kepada responden agar kuesioner yang dibagikan dapat segera dikumpulkan supaya tidak terlalu menghabiskan waktu yang lama, dan penelitian selanjutnya diharapkan menambah responden dari kecamatan lain supaya kuesioner tersebar secara merata tidak hanya ke kecamatan Lasem, Pamotan, dan Rembang, namun tersebar di kecamatan lainnya juga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Agusti, R., & Pertiwi, N. P. (2013). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru). *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 1–13. <http://repository.uin-suska.ac.id/5416/>
- Agustina, D., & Anggita, W. (2017). Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Pada Kinerja Pengawas Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Simpan Pinjam di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Integrated Journal of Business and Economics (IJBE)*, 1(1), 37–44.
- Aisyah, R. I., Kuntadi, C., & Mustofa, U. H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor: Independensi. *Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif*, 2(2), 1-14.
- Aqilla, V. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Soliamitra)*.
- Ardini, L. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *Majalah Ekonomi*, 3, 329–349. <https://doi.org/10.35968/jbau.v4i1.261>
- Arritama, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada CV Anugrah Maju Pratama).*

- Budihargo, & Bayuaji. (2017). *Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. <https://repository.ump.ac.id/2750/>
- Efendi, T. M. (2018). *Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Efendy, M. T. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Universitas Diponegoro.
- Emayanti, D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. *Repository UMSU*, 2(6), 70–78. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5398>
- Endaryati, E., & Efendi. (2013). Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Pengawas pada Koperasi Simpan Pinjam. *SEMANTIK*, 3(1), 508–515.
- Evia, Z., Santoso, R. E. Wi., & Nurcahyono, N. (2022). Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 2(2), 141–149. <https://doi.org/10.24853/jago.2.2.141-149>
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(1), 225–232.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Hafrilla, Rahmawati, & Saharudin. (2021). *Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Studi pada Kantor Inspektorat se-Luwu Raya)* [Universitas Muhammadiyah Palopo]. <http://repository.umpalopo.ac.id/1800/>
- Iswanto, J. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 184–191.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 177-188
- Kodyawati, P., & Dewi, L. G. K. (2019). Pengaruh Independensi Keahlian Profesi Motivasi Kerja Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas Koperasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 1597–1627. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p29>

- Marita, & Sari Gultom, Y. P. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan). *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 645. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v3i1.131>
- Maryam, & Hamzah, A. D. (2012). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap 2012. *Jurnal Teknik Informatika*, 12(2), 1–11.
- Mongkito, E. A. K. (2024). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Moderasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Muna provinsi Sulawesi Tenggara. *Proceeding Of National Conference on Accounting & Finance*, 6, 128–141.
- Rampa, L., Syarifuddin, S., & Ayu Damayanti, R. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Akrual: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Kontemporer*, 15(1), 63–73. <https://doi.org/10.26487/akrual.v15i1.20990>
- Robertus Gita, dan Ahyar Yuniawan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management* 5.3: 251-262
- Soraya, I., Mahirun, & Satrio, D. (2024). Faktor-faktor yang Memberikan Dampak Terhadap Kinerja. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 228-241
- Zuhair, R. A., & Giyono, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar. *SMOOTING*, 21(1), 27-34.