

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) KARYA UTAMA KECAMATAN TAROKAN

Yunita Maria Ulfa¹, Bambang Agus Sumantri², Dhiyan Septa Wihara³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
yunitamariaulfa16@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 07/06/2022

Tanggal Revisi : 06/07/2022

Tanggal Diterima : 13/07/2022

Abstract

This research was inspired by the Republic of Indonesia Employee cooperative Karya Utama, which says that the number of employees is still not enough to finish work tasks on time, so that work piles up at the end of the month. It was also found that the quality of work done by employees is low, meaning that some jobs are still not done as well as they could be. For KPRI Karya Utama to improve how well its employees do their jobs, the cooperative must pay attention to the things that affect how well employees do their jobs. The goal of this study was to find out how work motivation, work discipline, and job satisfaction affected the performance of KPRI Karya Utama employees in the Tarokan District, either separately or all at once. The sample is made up of 32 employees who were looked at using SPSS for Windows 26 software and the classical assumption test, multiple linear regression analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study show that (1) work motivation affects employee performance significantly, (2) work discipline does not affect employee performance significantly, and (3) job satisfaction does not affect employee performance significantly. (4) Work motivation, work discipline, and job satisfaction all have a big effect on how well KPRI Karya Utama employees in the Tarokan District do their jobs at the same time.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Cooperation*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama yaitu adanya kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan menumpuk di akhir bulan, ditemukan redahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal. Agar KPRI Karya Utama dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka pihak koperasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan yaitu 32 karyawan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan *software SPSS for windows 26*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja organisasi nirlaba atau nirlaba selama periode waktu tertentu. Kinerja berkesinambungan pada suatu tujuan yang strategis kepada suatu organisasi, rasa puas seorang pelanggan dan juga kontribusi terhadap ekonomi [1]. Kinerja karyawan merupakan sebuah faktor penting yang untuk mengembangkan pendapatan perusahaan dan kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan [2]. Kemudian, jika kinerja karyawan meningkat maka akan berdampak positif juga bagi karyawan itu sendiri.

Dalam situasi ini, kinerja karyawan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Penilaian harus adil, objektif, dan akurat. Dilemanya adalah jika daya saing karyawan yang berlebihan

menyebabkan motivasi kerja yang buruk dan perilaku yang tidak puas. Motivasi adalah dorongan, usaha, dan keinginan yang dimiliki manusia untuk mengerjakan pekerjaannya dengan teratur.[3]. Motivasi kerja merupakan penyebab faktor awal yang menjadi faktor penyebab mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan mempunyai motivasi kerja maka karyawan akan memperoleh sesuatu semangat kinerja yang tinggi juga, alhasil mendapatkan hasil kerja yang sesuai yang di harapkan oleh perusahaan, dan sebaliknya, apabila karyawan tersebut kurang termotivasi maka kualitas dan kuantitas kinerja akan semakin buruk. Karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk memahami bagaimana dia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya [4].

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan kedua. Menurut para ahli, disiplin kerja adalah kemampuan untuk taat pada atasan mengikuti aturannya. Karyawan yang disiplin tidak menunda pekerjaan dan mengikuti aturan. Tanpa disiplin, Anda tidak dapat mengharapkan kinerja staf standar perusahaan [5]. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan seorang pemimpin untuk membuat seseorang taat pada sebuah peraturan. [6].

Kebahagiaan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif. Kepuasan kerja merupakan representasi dari suatu rasa yang dirasakan seseorang pekerja terhadap suatu pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kerjanya.

Pada penelitian sebelumnya mengenai tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan serta kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan banyak dilaksanakan pada beberapa organisasi pada berbagai obyek, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Supratman et.al (2019) "dengan hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di 9 Koperasi di Muara Teweh". Sedangkan pada kajian yang telah dialami oleh Franzisca dan Tupti (2020) "hasil dari kajian yang mengenai pada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menunjukkan hasil terhitung \leq tabel yaitu $0.962 \leq 1.701$ yang terdapat pada daerah penerimaan H0 sehingga H_a menjadi ditolak, namun hal ini di tunjukkan bahwasanya motivasi itu di tolak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan batu Utara".

Tujuan kajian ini berharap dapat dimanfaatkan untuk menambah wawasan serta dan ilmu mengenai tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja seorang karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan. Selain itu juga untuk menjadi sebuah wawasan tambahan mengenai keberhasilan kinerja karyawan untuk keberlangsungan hidup koperasi dengan mempertimbangkan.

Mengadopsi teori pada ruang lingkup koperasi yang berkaitan dengan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk memahami bagaimana dia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dari teori di lingkup koperasi yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa perilaku kedisiplinan yang baik, maka tidak dapat mengharapkan kinerja karyawan yang ideal atau yang menjadi harapan oleh pihak perusahaan. Kepuasan kerja merupakan yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan [7]. Karyawan yang merasakan puas dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Pada penelitian ini dilakukan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan yang beralamat di Jalan Raya Kaliboto, Desa Bulusari, Kecamatan Tarokan, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Peneliti memilih KPRI Karya Utama jika dibandingkan dengan koperasi lain yang ada di Kabupaten Kediri karena KPRI Karya Utama merupakan koperasi yang masih berkembang namun sudah memiliki 2 unit yaitu swalayan dan toko ATK untuk masyarakat umum dan Simpan Pinjam, kemudian peneliti sebagai konsumen pada koperasi tersebut dan peneliti telah melakukan wawancara secara mendalam mengenai permasalahan yang ada dalam koperasi tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan, kesadaran disiplin kerja yang kurang dan kepuasan kerja karyawan. Hal menyebabkan terhambatnya tanggung jawab mereka. KPRI Karya Utama merupakan Koperasi Konsumsi di mana KPRI Karya Utama menjual barang kebutuhan sehari-hari anggotanya dan juga untuk umum. KPRI Karya Utama juga menyediakan layanan jasa menabung serta pinjaman hanya kepada anggota koperasi saja.

KPRI Karya Utama memiliki 32 Karyawan terdiri 2 karyawan berstatus Pegawai Negeri Sipil, 15 karyawan berstatus karyawan tetap sedangkan 15 karyawan berstatus karyawan kontrak, dan memiliki 396 anggota koperasi yang merupakan Guru dari SD dan SMP Negeri di Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri.

KPRI Karya Utama memiliki visi “mengoptimalkan pelayanan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota” dan “pertama mengupayakan untuk meningkatkan keahlian pengurus koperasi (karyawan, pengawas, karyawan), kemudian Kami memiliki misi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan yang transparan dan pemerintahan. Ketiga, mengembangkan anggota menjadi aktif dalam berpartisipasi sebagai pemakai jasa di layanan koperasi, keempat, memupuk dan juga memajukan sumber daya yang ada, sehingga bisa memperkuat pelayanan yang diberikan pada koperasi, dan kelima, pengembangan koperasi. Terlibat dalam kerja sama bisnis yang saling menguntungkan dalam rangka.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dijalankan oleh peneliti pada Februari – Mei 2022 permasalahan yang penulis temui pada KPRI Karya Utama yaitu adanya Ditemukan bahwa kualitas kerja pekerja rendah karena masih banyak pekerja yang dianggap tidak mencukupi untuk melanjutkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan pekerjaan diakumulasikan pada akhir bulan. Beberapa pekerjaan yang dilakukan belum maksimal, demoralisasi, tidak bisa masuk dan keluar kantor pada waktu yang ditentukan, dan mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan. Secara keseluruhan, ini adalah efisiensi yang mempengaruhi karyawan.

Semua organisasi mengharapkan karyawan mereka melakukan pekerjaan dengan baik setiap hari. Peringkat kinerja digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja keseluruhan karyawan dan menentukan apakah seorang karyawan cocok untuk pekerjaan itu dalam hal kategori peringkat yang membandingkan kriteria kinerja kolaborasi dengan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pihak peneliti menjadi tertarik pada suatu judul penelitian “Koperasi Pegawai Indonesia (KPRI) Karya Utama, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tarokan”.

METODE

Variabel penelitian adalah suatu hal yang dibentuk oleh seorang peneliti yang menentukan hal-hal yang akan diteliti guna memperoleh informasi dan yang kemudian menarik kesimpulan. Variabel Independen yakni merupakan suatu variabel yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi alasan perubahannya dan juga timbulnya variabel dependen. Pada kajian ini peneliti menggunakan variabel independen antara lain: X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Kepuasan Kerja). Variabel Dependen merupakan suatu variabel yang bisa timbul karena adanya pengaruh dari variabel bebas. Dalam kajian ini peneliti menggunakan variabel dependen yaitu: Y(Kinerja Karyawan).

Definisi operasionalnya adalah mempelajari variabel terlebih dahulu baru menganalisis. Definisi operasional variabel dalam kajian ini dapat dilihat pada yang tertera di bawah ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Kuesioner
Disiplin kerja (X2)	Ketetapan waktu dalam bekerja	Tanda pertama dari disiplin adalah ketepatan waktu. Karyawan dapat memeriksa kepatuhan mereka terhadap jadwal perusahaan.	X2.1.1 Saya dapat merampungkan kewajiban saya sebagai karyawan dengan tepat waktu
			X2.1.1 Saya dapat menyelesaikan target yang ditentukan sesuai batas waktu

Ketaatan terhadap peraturan Karyawan harus mengikuti kebijakan dan peraturan perusahaan. Pembatasan dilakukan untuk memastikan visi dan tujuan organisasi terpenuhi. Oleh karena itu, karyawan harus disiplin dalam mengikuti kebijakan dan peraturan yang ada.

X2.2.1 Saya dapat menaati peraturan kantor
X2.2.2 Saya menaati peraturan dari atasan

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas Karyawan diwajibkan untuk mematuhi kebijakan dan prosedur bisnis. Pembatasan yang diberlakukan bermanfaat untuk memastikan bahwa organisasi tetap berjalan dengan lancar dalam menjalankan visi dan tujuannya. Oleh karena itu, karyawan diharapkan disiplin dalam mematuhi kebijakan dan prosedur yang ada.

X2.3.1 Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
X2.3.2 Saya dapat bertanggung jawab atas target yang diberikan

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Kuesioner
Motivasi kerja (X1)	Arah Perilaku	Perilaku yang dipilih seseorang di tempat kerja.	X1.1.1 Saya memiliki arah tujuan untuk pekerjaan serta target koperasi X1.1.2 Saya mampu meningkatkan perilaku untuk pekerjaan sesuai dengan target koperasi
	Tingkat usaha	Perusahaan harus memotivasi karyawan untuk bekerja keras pada perilaku yang mereka pilih jika mereka ingin mereka berbuat baik untuk perusahaan.	X1.2.1 Saya bekerja overtime X1.2.2 Saya mampu mencapai target usaha untuk meningkatkan pekerjaan.
	Tingkat kegigihan	Ketika dihadapkan pada jalan buntu, seorang karyawan akan menunjukkan ketekunan dalam tindakannya.	X1.3.1 Saya memiliki jiwa yang gigih untuk bekerja. X1.3.2 Saya mampu mempertahankan kegigihan bekerja.

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Kuesioner
Kepuasan kerja (X3)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Selain memberikan kondisi kerja yang nyaman, juga memberikan kondisi kerja yang menantang untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.	X3.1.1 Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya X3.1.2 Saya dapat memanfaatkan keterampilan dan kemampuan kerja
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Rekan kerja dapat saling mendukung dalam pekerjaannya, serta menghargai dan menciptakan peluang bagi karyawan agar berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	X3.2.1 Saya dapat berhubungan dengan rekan kerja setiap waktu X3.2.2 Saya memiliki keterbatasan komunikasi dengan rekan kerja
	Kepuasan terhadap atasan	Hal ini diukur dengan atasan dan atasan yang mau mendengarkan keluhan karyawan dan melakukan tanpa keinginan mereka.	X.3.3.1 Saya dapat menerima kebijakan dari atasan X3.3.2 Saya dapat menerima saran dan masukan dari atasan
Kinerja Karyawan	Kualitas	Seberapa jauh hasil kegiatan yang mendekati sempurna dalam hal menyesuaikan dengan beberapa cara yang ideal dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan mereka.	Y.1.1 Kinerja saya memenuhi standar kerja yang ditetapkan koperasi Y.1.2 Saya bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Kuesioner
	Kuantitas	Kuantitas didefinisikan sebagai jumlah unit yang dihasilkan.	Y.2.1 Saya bisa merampungkan pekerjaan dengan cakupan target yang diberikan Y.2.2 Saya dapat bekerja dengan cepat
	Ketepatan waktu	Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan lebih cepat dari jadwal, sehingga masa waktu yang masih ada dapat digunakan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya, sehingga menjadi maksimal.	Y.3.3 Saya mencari cara lain ketika saya <i>stuck</i> dalam melakukan pekerjaan, agar pekerjaan lainnya yang belum selesai dapat selesai tepat waktu. Y.3.4 untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan saya membuat target tertentu, agar lebih maksimal.

Efektivitas	Tingkat pemanfaatan keterampilan karyawan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian .	Y.4.1 Dalam menyelesaikan pekerjaan saya proaktif dalam hal mencari tata yang saya anggap efektif dan efisien untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis. Y.4.2 Saya dapat meningkatkan pendapatan koperasi sesuai dengan target
-------------	--	--

Pendekatan kajian ini menggunakan metode asosiasi kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah kajian ini berguna untuk menentukan adanya suatu hubungan di antara dua variabel atau lebih.

Pada teknik kajian ini digunakan teknik kuantitatif. Kajian kuantitatif ini merupakan suatu jenis penelitian yang mana pada penelitian ini dapat menghasilkan suatu hasil yang diperoleh dengan cara menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari 32 Karyawan, responden dalam penelitian menunjukkan karakteristik tertentu. Penjabaran karakteristik pada penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir, status kualifikasi karyawan, usia dan jenis kelamin. Karakteristik tingkat pendidikan responden bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	F	%
SMA	26	81,2%
S1	6	18,8%
Jumlah	32	100%

Sumber: *Output SPSS 26.0 (2022)*

Dari tabel di atas dilihat bahwasanya sebagian besar pendidikan Karyawan di KPRI Karya Utama yaitu SMA dengan jumlah 26 karyawan (81,2%) dan S1 sebanyak 6 karyawan (18,8%) Karakteristik status kualifikasi karyawan bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Status Kualifikasi Karyawan

Status	F	%
PNS	2	6,2%
Karyawan tetap	15	46,9%
Karyawan Kontrak	15	46,9%
Jumlah	32	100%

Sumber: *Output SPSS 26.0 (2022)*

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa kebanyakan karyawan di KPRI Karya Utama yaitu karya utama yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karakteristik berdasarkan usia karyawan KPRI Karya Utama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Usia Karyawan

Usia (tahun)	F	%
26-35	10	31,2%
36-45	13	40,6%
41-50	9	27,2%
Jumlah	32	100%

Sumber: *Output SPSS 26.0 (2022)*

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di KPRI Karya Utama memiliki usia lebih dari 36-45 tahun yaitu terdapat 13 Karyawan (40,6%). Karakteristik pada responden digolongkan berdasarkan jenis kelamin, adapun data tersebut bisa dilihat pada data di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 5. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	F	%
Laki-Laki	22	68,8%
Perempuan	10	31,2%
Jumlah	32	100%

Sumber: *Output SPSS 26.0 (2022)*

Data tabel di atas, dapat dilihat bahwasanya karyawan di KPRI Karya Utama sebagian besar yaitu laki-laki dengan jumlah 22 Karyawan (68,8%).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, untuk menghasilkan estimasi outlier, perlu dilakukan pengujian hipotesis klasik.

Uji Normalitas

Uji standar untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel *noise* atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam kajian ini boleh dilihat dalam tabel di bawah:

Tabel 6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,12314180
Most Extreme Differences	Absolute	,177
	Positive	,177
	Negative	-,110
Test Statistic		,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112 ^c

Sumber: *Output SPSS 26.0 (2022)*

Diketahui dari hasil Uji Normalitas bahwasanya pada nilai signifikan Asymp.Sig (2tailed) adalah 0,112 lebih besar daripada 0,05. Maka dari itu, menurut dasar pengambilan keputusan tersebut bahwa uji standar Kolmogorov-Smirnov dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya data tersebut berdistribusi normal, maka dari itu asumsi normalitas pada model suatu regresi ini telah tercukupi dan juga terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperoleh dari nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*) jika $VIF > 10$ atau 0.10 , derajat kolinearitas dapat diterima. Uji multikolinieritas di dalam penelitian ini telah disajikan pada Tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

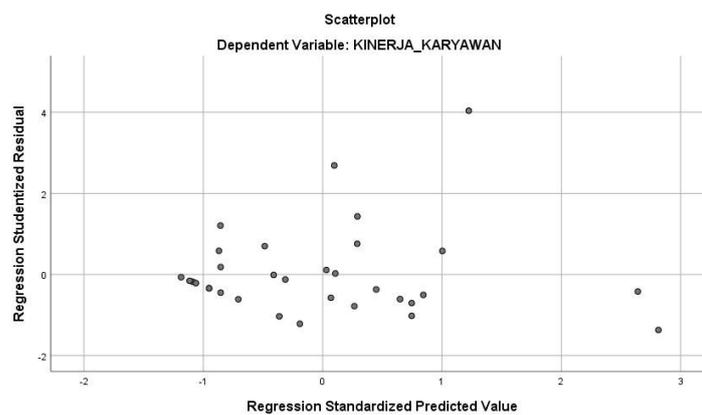
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,442	2,262
Disiplin Kerja (X2)	0,513	1,948
Kepuasan Kerja (X3)	0,438	2,280

Sumber: *Output SPSS 26.0 (2022)*

Terkait data yang telah tertera di Tabel atas tersebut menyatakan bahwa nilai toleransi motivasi kerja (X1) sebesar 0.442, VIF sebesar 2.262. Nilai toleransi disiplin kerja (X2) sebesar 0,513 dan VIF sebesar 1,948. Nilai toleransi untuk kepuasan kerja (X3) adalah 0,438 dan VIF adalah 2,280 dan karena pada nilai VIF tersebut berlaku untuk seluruh variabel di Tabel atas menyatakan >10 oleh karena itu bisa mengambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas, atau dengan kata lain pada model regresi ini tidak memiliki gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini dilakukan dengan tujuan berfungsi memeriksa apa benar pada model regresi terdapat ketidaksesuaian pada varians dan residual pada salah satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada suatu gambar di bawah ini:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan data yang disuguhkan di atas bahwa hal itu diketahui, titik-titik pada data tersebut tersebar berada di atas dan juga di bawah atau sekitar nol. Pola pada titik-titik ini tidak mengelompok hanya di bagian atas atau di bagian bawah, titik-titik data menyebar tidak membentuk pola tetapi meluas kemudian menyusut dan meluas lagi. tidak terstruktur, sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat varians variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bisa dimanfaatkan untuk mengetahui sejauh mana berpengaruhnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Hasil dari uji tersebut dapat tabel di bawah ini:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,822	1,996		1,414	0,168
	X1	1,569	0,306	0,949	5,129	0,000
	X2	-0,178	0,222	-0,138	0,801	0,430
	X3	-0,225	0,236	-0,177	-0,954	0,348

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 26.0 (2022)

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2 + b3.X_3 + e = 2,822 + 1,569X_1 - 0,178X_2 - 0,225X_3 + 0$$

1. $a = 2,822$ artinya apabila Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,822.
2. $b_1 = 1,569$ artinya apabila Motivasi Kerja (X1), tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0, 1,569 satuan.
3. $b_2 = -0,178$ artinya apabila Disiplin Kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,178 satuan.
4. $b_3 = -0,225$ artinya apabila Kepuasan Kerja (X3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,225 satuan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada hakikatnya berguna untuk mengukur seberapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji tersebut telah disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,531	3,286

Sumber: Output SPSS 26.0 (2022)

R-Square adalah 0,531. Nilai R-Square yang disesuaikan adalah 0,531 atau 53,1%. Angka ini memiliki makna bahwasanya variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara (simultan) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) senilai 53,1%. Sedangkan kurangnya ($100\% - 53,1\% = 46,9\%$) telah dipengaruhi oleh variabel lain yang mana tidak diuji di suatu kajian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dimanfaatkan sebagai alat untuk menguji dan melihat berapa besar dampak variabel bebas secara individual dalam memperlihatkan variasi variabel terikat. Hasil uji t ini bisa dilihat pada kolom di bawah berikut:

Tabel 10. Uji t (Parsial)

Variabel	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,430
Kepuasan Kerja (X3)	0,348

Sumber: Output SPSS 26.0 (2022)

- Hipotesis 1** : terlihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Hipotesis 2** : tertera bahwa nilai signifikan sebesar $0,430 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Hipotesis 3** : mendapatkan nilai signifikan senilai sebesar $0,348 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel kepuasan kerja (X3) tidak menjadi hal yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk memperoleh hasil hipotesis bahwa variabel bebas atau independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dari uji F (simultan) bisa dilihat di tabel bawah ini:

Tabel 11. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares				
	Df	square	F	Sig.	
Regression	3	137,198	12,705	,000 ^b	
	28	10,799			
	31				

Sumber: Output SPSS 26.0 (2022)

Dapat dilihat tabel di atas memperoleh hasil dari uji F bahwasanya Hipotesis 4 nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_o ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwasanya variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) signifikan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan hasil kajian mendukung hipotesis pertama yaitu pengaruh dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila derajat kepercayaan $< 0,05$ maka H_o ditolak kemudian H_i ini diterima, yang mana hasilnya berarti variabel bebas itu berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Perihal ini berdasarkan dari nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o di tolak yang berarti variabel motivasi kerja (X1) menjadi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di KPRI Karya Utama.

Berkaitan dengan variabel motivasi kerja, di mana memiliki variasi jawaban pada setiap indikator yang berbeda. Perbedaan ini dapat dijelaskan hasil yang rendah, hal dibuktikan dari hasil kuesioner yang telah dilakukan bahwa mengenai arah tujuan untuk pekerjaan serta target koperasi 68,8% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS), pada item meningkatkan perilaku untuk pekerjaan yang sesuai dengan target koperasi 53,1% karyawan memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu bekerja *overtime* juga 65,6% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu mencapai target usaha untuk meningkatkan pekerjaan 62,5% karyawan KPRI Karya Utama

memilih sangat tidak setuju (STS), hasil kuesioner memiliki jiwa yang gigih untuk bekerja 65,6% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu mempertahankan kegigihan bekerja 62,5% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS).

Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan dibebankan oleh target secara kuantitas namun saat ini pengurus dan pengawas dibebankan bagaimana unit usaha koperasi dapat terus berjalan. Kebanyakan pengurus dan pengawas KPRI karya utama adalah juga berprofesi menjadi seorang guru, jadi mereka tidak selalu berada di kantor dan tidak ada jam kerja, namun untuk bagian marketing lebih sering bekerja *overtime* dikarenakan target dari koperasi untuk bermitra dengan anggota baru dan memasarkan produk toko.

Kajian ini sejalan dengan kegiatan kajian yang dilakukan Supratman dengan perolehan suatu hasil kajian Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap suatu kinerja karyawan. Dalam hal motivasi kerja dibidang koperasi memiliki pengaruh yang signifikan namun memiliki kategori yang tidak tinggi. Hal ini sangat bertolak belakang dengan perusahaan yang sudah berkembang dan pada perusahaan *startup*.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan hasil penelitian mendukung hipotesis ke2 yaitu pengaruh dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila derajat kepercayaan $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji t sebesar $0,430 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel disiplin kerja (X2) tidak menjadi hal yang berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di KPRI Karya Utama.

Berkaitan dengan variabel disiplin kerja, di mana memiliki variasi jawaban pada setiap indikator yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat dijelaskan hasil yang rendah, bahwa hal ini terlihat dari kuesioner mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 62% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu menyelesaikan target yang ditentukan sesuai batas waktu 43,8% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil mengenai dapat menaati peraturan kantor 62,5% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil Kuesioner mengenai menaati peraturan dari atasan 65,6% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 56,3% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS), dan hasil kuesioner mengenai dapat bertanggung jawab atas target yang diberikan 59,4% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS).

Hal ini dikarenakan, pengawas, pengurus dan sebagian karyawan tidak dapat masuk tepat waktu sesuai jam kerja dikarenakan profesi/pekerjaan yang dilakukannya tidak hanya 1 untuk pekerjaan koperasi saja, namun pengawas, pengurus dan sebagian karyawan juga berprofesi sebagai guru yang memiliki jam kerja tetap disekolah dan memiliki target kurikulum sekolah. Untuk target dan pekerjaan koperasi saat ini untuk pengembangan anggota koperasi dan unit usaha koperasi berjalan sesuai SOP yang sudah ditetapkan.

Kajian ini sejalan pada kajian yang Harahap dan Tirtayasa lakukan yaitu "menyatakan bahwasanya disiplin kerja ini tidak memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal itu terbukti bahwa faktor disiplin kerja masih menjadi sebuah masalah dalam perusahaan kecil maupun perusahaan yang sudah besar".

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan hasil penelitian menunjukan bahwasanya dari hal tersebut mendukung hipotesis yang ketiga ialah pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila derajat kepercayaan $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel bebas ini tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hal ini telah ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t $0,348 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di KPRI Karya Utama.

Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, di mana memiliki variasi jawaban pada setiap indikator yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat dijelaskan hasil yang tidak tinggi atau rendah, hal ini dapat di buktikan dari hasil kuesioner mengenai merasa nyaman dengan pekerjaan saya 62,5% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai dapat memanfaatkan keterampilan dan kemampuan kerja

34,4% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai dapat berhubungan dengan rekan kerja setiap waktu 53,1% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai memiliki keterbatasan komunikasi dengan rekan kerja 65% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai dapat menerima kebijakan dari atasan 34,4% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS).

Hasil kuesioner mengenai dapat menerima saran dan masukan dari atasan 43,8% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS).

Hal ini dikarenakan memang tidak setiap saat antar pengurus, pengawas dan karyawan koperasi dapat berhubungan dengan rekan kerja setiap waktu dikarenakan untuk jam kerja banyak dihabiskan di sekolah tempat mereka bekerja, namun hal tersebut tidak membatasi komunikasi antar karyawan, pengurus dan pengawas anggota koperasi untuk mencapai visi melalui misi koperasi. Namun masih ditemukan karena keterbatasan keterampilan, laporan koperasi yang disusun dan dibuat masih menggunakan tulisan tangan sehingga hal ini sangat tidak efisien dalam hal pekerjaan administrasi.

Kegiatan ini selaras dengan suatu penelitian yang pernah dilakukan Mufida dengan perolehan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di mana hal ini kepuasan kerja baik dalam pekerjaan maupun dengan rekan kerja masih menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki rasa puas atas pekerjaan / tanggung jawabnya maka akan berpengaruh pula terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian mendukung hipotesis yang keempat yaitu pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) kepuasan kerja (X3) berpengaruh atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Apabila derajat kepercayaan $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mana memiliki arti variabel bebas ini berdampak atau berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan.

Berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, di mana memiliki variasi jawaban pada setiap indikator yang berbeda-beda pula. Perbedaan ini dapat dijelaskan hasil yang rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner mengenai mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan koperasi 68,8% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan 53,1% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan 68,8% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu bekerja dengan cepat 50% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu menemukan cara lain supaya pekerjaan yang telah selesai sesuai target waktunya saat menghadapi kendala kebutuhan saat fase pencapaian penyelesaian kerja 50% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu menciptakan capaian target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kegiatan 68,8% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai mampu menghasilkan target pekerjaan secara simpel dan efektif, dan selalu aktif ketika mencari penataan kerja baru yang diklaim lebih efisien dan efektif ketika menyelesaikan pekerjaan 50% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS). Hasil kuesioner mengenai dapat meningkatkan pendapatan koperasi 50% karyawan KPRI Karya Utama memilih sangat tidak setuju (STS).

Rendahnya indikator kinerja hal ini disebabkan beberapa penyebab antara lain masih manualnya sistem koperasi yang membuat pekerjaan tidak efektif secara kualitas maupun kuantitas. Sehingga pengerjaan laporan sering kali tidak tepat pada *deadline* yang telah ditentukan. Kemudian baik untuk sebagian karyawan, seluruh pengurus dan pengawas, pekerjaan koperasi bukanlah pekerjaan utama mereka, namun koperasi

bentuk perkumpulan anggota pegawai yang harus dicapai visi dan menjalankan misinya dan bukanlah soal target *financial* yang harus dikejar, namun bagaimana unit usaha koperasi dapat berjalan.

Pada kajian ini memiliki persamaan pada kajian sebelumnya dilakukan Attamimi dengan hasil disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Di mana motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan pada kinerja perusahaan pemerintahan daerah memiliki pengaruh kinerja yang sama terhadap Koperasi Pegawai Republik Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan ini memiliki makna untuk mengetahui seberapa berpengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja pada kinerja karyawan yang didapatkan oleh pegawai KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan. Oleh sebab itu dapat dilihat pada rumusan masalah penelitian yang peneliti kaji ini, bahwa analisis data diterapkan serta pembahasan yang dituangkan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menunjukkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan. Disiplin kerja parsial tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan, dan motivasi kerja, disiplin bekerja dan kepuasan bekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [2] Ichsanudin, Purnomo H. Monograf: Analisis Gaya Hedonis, Status Sosial, Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Citra Merek. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2021.
- [3] Hakim A. Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi. Univ Stuttgart 2016;2:3–5.
- [4] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt., vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, p. 317–24.
- [5] Wahyuni T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [6] Sinambela, L P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Univ Stuttgart 2021;2:3–5.
- [7] Dina noor AA, Purnomo H, Ratnanto S. Analisis Kepuasan Anggota Koperasi Simpan Pinjam Arto Makmur Jaya Ditinjau Dari Kualitas Layanan, Kepercayaan Dan Citra Institusi. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP; 2021, p. 416–27.