

Eksplorasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja Kajian Di Credit Union (CU)

Windy Indriyani Br Ginting¹, Luh Indrayani²

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: windy.indriyani@undiksha.ac.id^{*1}, luh.indrayani@undiksha.ac.id²,

Abstrak

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
26 Juni 2023

Tanggal diterima :
15 Maret 2024

Tanggal
dipublikasikan:
25 April 2024

Penelitian ini berguna supaya menguji balik pengaruh dari variabel motivasi kerja serta disiplin kerja baik dengan parsial pula simultan pada kinerja karyawan Credit Union(CU) Sekecamatan Dolat Rayat. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif kausal menggunakan metode pengambilan data berupa kuisisioner, tetapi terlebih dahulu di uji validitas serta reliabilitas. Jumlah sampel yang dipakai termasuk 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah teknik sampel majemuk. Teknik analisis data dipergunakan termasuk analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis t serta uji hipotesis f. hasil oleh penelitian tersebut memaparkan: (1) diperoleh dampak baik serta signifikan secara parsial dari motivasi kerja pada kinerja karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat yang ditunjukkan melalui nilai t-hitung Variabel X1 sebanyak 5.154 juga nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (2) diperoleh dampak baik serta signifikan yang parsial dari disiplin kerja pada kinerja karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung variabel X2 sebesar tiga.791 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (3) diperoleh dampak signifikan simultan dari motivasi kerja serta disiplin kerja untuk kinerja karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat yang dipaparkan melalui nilai F-hitung Variabel X1 serta X2 sebesar 14.837 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to reverse-examine the effect of the variables of work motivation with work discipline both partially and simultaneously on the performance of Credit Union (CU) employees in Dolat Rayat District. This type of research is causal quantitative using a data collection method in the form of a questionnaire, but first tested for validity and reliability. The number of samples used is 40 respondents. The sampling technique used is a multiple sample technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of this study indicate: (1) there is a positive and partially significant effect of work motivation on the performance of CU employees in the Dolat Rayat District as indicated by the t-count value of the X1 variable of 5.154 and a significance value of $0.000 < 0.05$ (2) there is an influence positive and partially significant from work discipline to the performance of CU employees in Dolat Rayat District as indicated by the t-count value of the X2 variable of three,791 and a significance value of $0.001 < 0.05$ (3) there is a simultaneous significant effect of work motivation and discipline work on the performance of CU employees in Dolat Rayat Subdistrict as indicated by the F-count values of the variables X1 and X2 of 14,837 and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Pengutipan:
Ginting, W. I. B.,
& Indrayani, L.
(2024). Eksplorasi
Kinerja Karyawan
Berdasarkan
Motivasi Kerja
Serta Disiplin
Kerja Kajian Di
Credit Union
(CU). *Jurnal
Pendidikan
Ekonomi
Undiksha*, 16(1),
148-153
doi:
10.23887/jjpe.v16
i1.64575

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting untuk bisnis karena orang memainkan peran penting dalam banyak aktivitas yang terjadi pada hidup setiap hari, terkhusus pada lokasi kerja. Setiap perusahaan harus tahu bagaimana memperlakukan karyawan dengan baik karena dapat meningkatkan produktivitas. Kasmir (2016:182), kinerja karyawan termasuk hasil akhir dari upaya serta sikap yang sudah diperoleh melalui waktu sebagai konsekuensi dari keberhasilan menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan. Seorang individu tampil berbeda dalam hal kemampuan ketika menjalankan profesinya. Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa usaha seseorang untuk menyelenggarakan pekerjaan yang ditugaskan untuknya, yang dilandasi dari bakat, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, menghasilkan kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal, menurut Hasibuan (2016). Kecakapan intelektual, etos kerja, pengalaman, kebahagiaan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pegawai merupakan contoh variabel internal yang berasal dari pegawai itu sendiri. Contoh variabel eksternal yang membantu orang di tempat kerja meliputi sistem manajemen, pertumbuhan karier, suasana kerja, pelatihan, dan gaji. Menurut pandangan Afandi (2018:89), salah satu tolok ukur kinerja pegawai adalah kemampuan menjaga kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja. berdasarkan kesimpulan penelitian Ekshan (2019) terhadap pekerja PT. Kinerja karyawan PT Luxurious Indah Jaya-Binjai menurut Syncrum Logistics, Hasibuan, dan Beby (2019) dipengaruhi oleh etos kerja dan motivasi.

Termotivasi dapat meningkatkan kapasitas seseorang untuk berkolaborasi dengan orang lain di tempat kerja dan mengalami kepuasan. Menurut Hasibuan (2016: 142), inspirasi adalah pemberian yang mendorong kerja tim karena membuat orang bahagia. Menurut Enny (2019), salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha koperasi untuk mencapai

tujuan tertentu adalah motivasi. Sejalan dengan itu, Kasmir (2016:191) menegaskan bahwa jika seseorang lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan jika motivasinya kurang maka kinerjanya akan menurun. Beberapa perspektif tersebut mendefinisikan motivasi sebagai tindakan mendorong atau membujuk orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja serta disiplin kerja keduanya memperoleh dampak pada kinerja karyawan. Menurut Suwanto dan Subyantoro pada tahun 2020:225 disiplin pada mulanya diartikan sebagai ketaatan pada norma atau tunduk untuk pengawasan serta pengendalian. Kedua, disiplin berkembang menjadi tindakan yang menunjukkan kesiapan untuk bertindak dengan sengaja. Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja termasuk benar-benar pengetahuan serta keinginan seseorang untuk mengikuti seluruh norma sosial dan profesional yang relevan. Kasmir (2016: 193) menegaskan bahwa kurangnya disiplin kerja di antara karyawan mengakibatkan penyelesaian tugas yang tidak tepat. Disiplin perorangan, disiplin bersama, disiplin melindungi serta menjaga, disiplin korektif, serta disiplin progresif adalah beberapa macam disiplin kerja, Hartatik (2018: 190). Bisnis atau karyawan itu sendiri mungkin membutuhkan.

Peneliti melakukan penelitian di CU Sekecamatan Dolat Rayat. sesuai hasil observasi dan wawancara langsung yang peneliti lakukan pada setiap Cu yang terdapat pada Sekecamatan Dolat Rayat yang mempunyai 10 CU menyatakan 7 CU yang terdapat pada Sekecamatan Dolat Rayat tidak memberikan motivasi kerja pada karyawannya, sebagai akibatnya menyebabkan kinerja karyawan turun dan menghasilkan tujuan organisasi tidak sesuai menggunakan target organisasi. hasil wawancara dengan ketua di setiap CU menyatakan bahwa yang akan terjadi kinerja karyawan di setiap CU menurun dan mengakibatkan tujuan CU belum bisa

teralisasi dengan baik. Sekecamatan Dolat Rayat

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan desain penelitian kausal. Data 2018 dari Sugiyono: 15) Teknik kuantitatif untuk mengungkapkan dan menilai hipotesis penelitian didasarkan pada filsafat positivis. Penelitian kuantitatif melibatkan ragam angka, diawali oleh pengumpulan data, pengolahan, serta hasil yang semuanya didominasi dari angka. Menentukan diperoleh atau belum kaitan sebab akibat antara dua kejadian yang berbeda adalah tujuan dari penyelidikan sebab akibat jenis ini (Sukardi, 2016: 171). Variabel terikat penelitian termasuk kinerja karyawan (Y),

serta variabel bebasnya termasuk motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja.

Populasi pada penelitian CU Kecamatan Dolat Rayat memiliki 40 pegawai, maka besar sampelnya adalah 40 karena memakai sampel jenuh. Metode pengumpulan data meliputi survei dan wawancara. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini memakai uji t dan uji dua, uji asumsi tradisional serta uji hipotesis F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data di variabel bebas penelitian dihitung memakai kuisioner yang terdiri dari 30 pernyataan. survey dibagikan melalui google form kepada karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat.

Tabel 1. Hasil Uji t motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.678	5.698		.821	.417
MOTIVASI	.913	.177	.641	5.154	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Output Statistic 22

Sesuai tabel 1 membagikan bahwa thitung motivasi kerja sebesar 5.154 menggunakan taraf signifikansi sebanyak 0,000. Nilai signifikansi di motivasi kerja 0,000 makanya semakin kecil oleh 0,05,

makanya keputusan menyatakan jika menolak Ho sehingga disimpulkan variabel motivasi kerja (X1) memperoleh dampak pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.453	4.643		3.544	.001
DISIPLIN	.316	.083	.524	3.791	.001

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Output Statistic 22

Sesuai tabel 2 memberikan bahwa thitung disiplin kerja sebanyak 3.791 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai signifikansi di disiplin kerja 0,001 ialah <

0,05, jadi keputusan menyatakan jika menolak Ho sebagai akibatnya disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) memperoleh dampak pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Statistik f
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.497	2	58.749	14.837	.000 ^b
	Residual	146.503	37	3.960		
	Total	264.000	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Output Statistic 22

Sesuai tabel 3 membagikan bahwa fhitung sebanyak 14.837 menggunakan taraf signifikansi sebanyak 0,000. Nilai signifikansi < 0,05, jadi kesepakatan menyatakan jika menolak Ho sebagai

akibatnya bisa disimpulkan variabel motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) mempunyai dampak baik signifikan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sesuai hasil uji regresi linear satu satuan pada variabel motivasi kerja,

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.147	5.700		.552	.584
	MOTIVASI	.725	.215	.509	3.374	.002
	DISIPLIN	.137	.091	.226	1.498	.143

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output Statistic 22

berganda di tabel 4.4 sesuai hasil uji regresi linear berganda di tabel 4 memberikan bahwa nilai kostanta sebanyak 3.147. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebanyak 1,725 serta nilai koefisien regresi disiplin kerja sebanyak 0,137, sebagai akibatnya diformulasikan seperti:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3.147 + 0,725X_1 + 0,137X_2$$

Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol, sehingga persamaan linear berganda di atas menunjukkan konstanta sebesar 3,147, artinya kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 3,147. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dari variabel motivasi kerja (X1) yang memperoleh nilai koefisien sebanyak 0,725. Ketika kenaikan

sehingga kinerja pegawai (Y) nanti bertambah sebanyak 0,725 poin. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara baik oleh variabel disiplin kerja (X2), sesuai dengan nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) sebanyak 0,137. Ketika kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) nanti menghasilkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,137 poin.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat

Hasil penelitian memaparkan jika motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh arah koefisien positif pada persamaan

regresi motivasi perjuangan untuk kinerja karyawan, motivasi kerja serta kinerja karyawan berhubungan secara langsung, memaparkan jika lebih baik motivasi kerja, jadi kinerja karyawan pula jadi makin meningkat. Pegawai CU di Kecamatan Dolat Rayat yang motivasinya tidak maksimal menyebabkan hasil kinerja yang kurang baik. Kecenderungan pegawai kurang gigih dalam menjalankan tugasnya menunjukkan kurangnya semangat., sebagai akibatnya sasaran saat yang diberikan belum mampu dicapai. Hal itu ditimbulkan oleh kurangnya diberikan motivasi atau perhatian dari organisasi/perusahaan terhadap karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan menggunakan tujuan motivasi kerja asal pendapat Hasibuan (2017:96) yaitu Mendorong gairah serta semangat kerja karyawan. Secara realitas hasil penelitian ini konsisten menggunakan hasil penelitian yang diselenggarakan Abdulah (2019) membagikan bukti realitas jika motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat

Penelitian disiplin kerja memperoleh dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Arah koefisien dalam persamaan regresi adalah positif. efek positif mengungkapkan bahwa ada korelasi langsung antara kinerja karyawan dan disiplin kerja: ketika disiplin kerja ditingkatkan, demikian juga kinerja karyawan. Di Kecamatan Dolat Rayat, kedisiplinan pegawai CU belum maksimal. Absensi atau presensi dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memastikan pekerja pasti sampai menuju lokasi kerja secara disiplin, tertib, serta teratur sesuai dengan peraturan CU Dolat Rayat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan definisi Subyantoro dan Suwanto (2020: 225) disiplin sebagai mematuhi aturan atau tunduk pada pengawasan, kontrol, atau hukuman. Ini juga dapat digambarkan sebagai pelatihan berbagi diri dengan tujuan menegakkan ketertiban. membuktikan sudut pandang Kasmir (2016:

193) Disiplin kerja sebenarnya adalah upaya yang dilakukan individu untuk tekun melaksanakan tugas di tempat kerja. Menurut penelitian Winata (2020), variabel disiplin kerja berdampak baik serta signifikan pada kinerja pegawai. Temuan penelitian dibenarkan dari penelitian dahulu yaitu Ashari. Menurut S (2016), unsur disiplin kerja berdampak signifikan pada pelaksanaan representasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Sekecamatan Dolat Rayat

Penelitian tentang dampak Kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi sebagian oleh moral dan motivasi di tempat kerja. Motivasi serta disiplin kerja berdampak besar untuk kinerja karyawan. Ketika motivasi serta disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Kasmir (2016:189) jika aspek berdampak kinerja pegawai meliputi pengetahuan, keahlian serta keterampilan, susunan kerja, sifat pribadi, motivasi, ketua, dan gaya memimpin. Mereka juga termasuk budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Angela Worong serta Roy F. Runtuwene (2019) yang memaparkan jika etos kerja serta motivasi memperoleh dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan sesuai data serta pembahasan yaitu jika motivasi serta disiplin kerja berdampak pada simultan serta parsial pada karakteristik kinerja pekerja CU di Kecamatan Dolat Rayat. Bagi sarjana yang akan datang tertarik untuk mempelajari isu-isu tertentu Dengan temuan serupa mengenai dampak disiplin kerja serta motivasi pada kinerja karyawan, diharapkan dapat berbagi/menambahkan variabel penelitian dengan menggunakan populasi dan sampel yang semakin banyak, tidak hanya di CU di Kecamatan Dolat Rayat. Kabupaten, tetapi juga di kecamatan lain, agar hasil penelitian lebih dipercaya.

Pertimbangan yang mungkin dibuat sehubungan dengan temuan studi sebelumnya adalah bahwa Credit Union (CU) di Sekecamatan Dolat Rayat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Budiman. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta". *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* Volume 9 (No 1): Halaman 40-
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ashari. S.Muhammad. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UNIT Pelayanan Transmisi SULSELRABAR". *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makasar*.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Volume 13 (No 1).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hartatik, Puji, Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta:Pt. Raja Grafindo Persada.
- Saripuddin Hasibuan, Jasmin, Beby Silvy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Cendikia Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. Volume 2 (No 2)*.
- Subyantoro, Arif, suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta:ANDI
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Sukardi. 2016. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya Cetakan Kelima Belas*. Jakarta:Pt Bumi Aksarra.
- Winata, Edi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Inna Medan". *Jurnak Ilmu Manajemen. Volume 8 (No 1)*.
- Worang, Angela, Roy F. Runtuwene. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Termohon". *Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 8 (No 2) Halaman 10-16*.