

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA

K. A. Miskiani¹, I W. Bagia²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: miskianialit@gmail.com, wayan.bagia@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dan objek penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena seluruh karyawan dijadikan unit pengamatan. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, kemudian dianalisis dengan analisis jalur. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Abstract

The research aimed to obtain an explanatory findings were tested on the effect of (1) work motivation and work discipline influencing employee performance, (2) work motivation influences work discipline, (3) work motivation influences employee performance, and (4) work discipline on employee performance. The subjects in this study were all employees of Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja and the object of this research were work motivation, work discipline and employee performance. The population in this study were all employees of 39 people. This research includes population research because all employees are used as observation units. Data were collected by questionnaire method, then analyzed by path analysis. The findings of this study show that (1) work motivation and work discipline has a positive effect on employee performance, (2) work motivation has a positive effect on work discipline, (3) work motivation has a positive effect on employee performance, and (4) work discipline has a positive effect on the performance of Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Keywords : work motivation, work discipline, and employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana. Hal tersebut dipertegas oleh (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa SDM mempunyai peranan penting didalam suatu organisasi, oleh sebab itu SDM sebagai suatu perencana, penentu tujuan organisasi tanpa peran manusia secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi maka hal tersebut tidak ada manfaatnya kalau tidak digerakkan oleh tenaga manusia.

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Selain

kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal.

Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja diduga dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, hal tersebut didukung dengan teori yang diungkapkan oleh Priyono (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Muhammad (2017) didalam penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Seiring perkembangan zaman dan persaingan, suatu organisasi harus meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis. Maka dari itu suatu organisasi seharusnya mempersiapkan SDM yang handal dan memiliki disiplin kerja dan semangat kerja yang baik agar organisasi tersebut bersaing dengan organisasi lainnya yang berada di Singaraja. Hal tersebut juga berlaku untuk organisasi koperasi yang berada di Singaraja. Terdapat beberapa koperasi yang berada di Singaraja yaitu Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional, Koperasi Simpan Pinjam Manik Sedana Artha, dan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada tiga koperasi tersebut ditemukan fakta mengenai target SHU (Sisa Hasil Usaha).

Koperasi Simpan Pinjam Manik Sedana Artha dan Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional memiliki kinerja yang baik. Dilihat dari kategori pencapaian SHU kedua koperasi tersebut sudah mencapai target masing-masing koperasi. Sedangkan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja belum mampu mencapai target SHU yang ditetapkan. Berdasarkan fakta tersebut maka fokus penelitian dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja merupakan koperasi primer yang berada di Singaraja. koperasi ini didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan kepada anggota dan masyarakat. Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja memiliki empat kantor cabang pembantu yang tersebar di beberapa lokasi yaitu Seririt, Baktiseraga, Sambangan, dan Pulau Obi. Kondisi nyata saat melakukan observasi awal di Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan jumlah karyawan 39 orang yang terdiri dari unit kerja administrasi, kasir, *accounting*, kredit, dan kolektor. Melalui observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan masih belum bisa mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal sebanyak 10 orang. Diketahui 9 karyawan belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh koperasi. Hal tersebut menyatakan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja sebagian besar belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Selain permasalahan pada standar kinerja yang belum tercapai ditemukan juga permasalahan mengenai kerjasama karyawan. Berdasarkan observasi awal bahwa karyawan kurang memiliki kerjasama dalam bekerja, misalnya masih tingginya tingkat egoisme karyawan untuk diterima pendapat pribadinya tanpa memperhatikan atau menerima pendapat dari karyawan lain. Selain itu karyawan sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada karyawan lain.

Memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi awal ditemukan fakta permasalahan mengenai gaji yang diterima oleh karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja tidak sesuai dengan kebijakan dari pemerintah daerah pada Surat Keputusan (SK) Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Buleleng Tahun 2019 di Provinsi Bali dimana UMK ditetapkan sebesar Rp. 2.338.850. Gaji yang

diperoleh karyawan dirasa belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Motivasi memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja secara baik, bersungguh-sungguh, dan tekun untuk mencapai kinerja yang maksimal. Selain permasalahan pada gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMK ditemukan juga permasalahan mengenai rekan kerja seperti terjadi kesalahpahaman berkomunikasi dalam bekerja antara karyawan maupun atasan. Misalnya karyawan tidak sengaja berkata yang kurang sopan terhadap sesama rekan kerja sehingga dapat menyinggung karyawan lainnya sehingga membuat hubungan antara karyawan kurang harmonis. Hal tersebut akan membuat kondisi kerja yang tidak nyaman sehingga akan berpengaruh pada kinerja yang tidak maksimal.

Suatu kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada di dalam suatu organisasi serta mematuhi nilai dan norma yang dipergunakan serta memiliki etika yang baik dalam bekerja merupakan pengertian dari disiplin kerja. Kondisi nyata pada saat melakukan observasi awal pada 10 orang karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja ditemukan fakta permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja yaitu dari segi aturan kerja bahwa karyawan sering datang terlambat, pulang mendahului dan melebihi batas toleransi ketidakhadiran yang ditetapkan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Berdasarkan observasi awal dapat diungkapkan bahwa pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja terjadi pelanggaran tingkat kehadiran, dimana rata-rata pelanggaran yang dilakukan sebanyak 5 kali, sehingga melebihi jumlah toleransi pelanggaran yaitu 3 kali. Alasan dari ketidakhadiran karyawan pun berbeda-beda, dan karyawan sering datang terlambat maupun pulang mendahului karena alasan pribadi. Rendahnya disiplin kerja dapat diketahui juga dari ketaatan karyawan terhadap nilai dan norma-norma koperasi, seperti menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berperilaku sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang bertingkah laku tidak sopan terhadap rekan kerja maupun atasannya, seperti menggunakan kosakata bahasa yang tidak sopan, karyawan seringkali menganggap remeh nasehat dari atasan bahkan membantahnya. Selain itu juga terjadi pelanggaran berpakaian dalam bekerja, seperti tidak menggunakan baju seragam yang sudah diberikan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Selain fakta permasalahan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diungkapkan sebelumnya, ditemukan juga fakta permasalahan lain terkait dengan ketidaktercapaian target SHU pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Dimana Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja belum bisa mencapai target SHU yang diharapkan, sehingga dari pihak pimpinan maupun karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya agar target yang direncanakan berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang ditemukan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja, tidak tercapainya kinerja karyawan hal tersebut diduga dialibatkan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan rendah. Hal tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Priyono (2010) bahwa jika karyawan memiliki motivasi kerja dan disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat. Teori yang diungkapkan oleh Priyono sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2017) dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Melihat kesenjangan fakta masalah dengan harapan teori maka perlu melakukan penelitian lebih mendalam pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja". Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja?, (2) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja? (3) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha

Tunas Mertha Mandiri Singaraja?, (4) bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha mandiri Singaraja?.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut: (1) motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja, (2) motivasi terhadap disiplin pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja, (3) motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Kajian pustaka dalam penelitian ini memuat mengenai pengertian dan indikator dari masing-masing variabel motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang tepat dengan tanggung jawabnya. Dimensi dan indikator yang dipakai pada penelitian ini mengarah pada pernyataan Wirawan (2009) yaitu: (1) hasil kerja dengan indikator kuantitas pekerjaan yang dapat yang raih karyawan dengan standar kuantitas kerja yang ditetapkan oleh organisasi dan kualitas kerja yang diraih karyawan dengan kualitas kerja yang ditetapkan organisasi. (2) sikap dan perilaku dengan indikator kemandirian karyawan dalam bekerja dan kreativitas karyawan dalam bekerja, (3) kematangan pribadi dengan indikator kerjasama karyawan dalam bekerja, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada dalam diri karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan organisasi (Kadarisman, 2012). Dimensi dan indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini mengarah pada pendapat dari Robbins (2015) yang menyatakan dimensi dari motivasi kerja yaitu: (1) gaji dengan indikator gaji yang diterima karyawan dan gaji yang didapat karyawan sesuai dengan harapan karyawan, (2) rekan kerja dengan indikator keakabaran karyawan dengan teman kerja dan sikap saling menggantikan pekerjaan dengan rekan kerja, (3) kondisi kerja dengan indikator tempat fisik kerja karyawan dan kenyamanan karyawan ditempat kerja.

Menurut Hasibuan (2012) merupakan suatu kesadaran seseorang mematuhi segala ketentuan yang ada pada organisasi dan norma yang berlaku. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengarah pada pernyataan Sutrisno (2016) yang menyatakan dimensi disiplin kerja yaitu: (1) peraturan kerja dengan indikator tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan dan ketepatan waktu dalam bekerja, (2) nilai kerja dengan indikator kejujuran karyawan dalam bekerja dan mengikuti arahan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, (3) norma kerja dengan indikator menggunakan tata busana yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Hubungan antara variabel di dalam penelitian ini bisa ditunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka karyawan akan meningkatkan disiplinnya ketika bekerja. meningkatkan disiplinnya dalam berkerja. Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan Priyono (2010) yang menyatakan jika motivasi kerja tinggi dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Teori yang diungkapkan tersebut didukung oleh penelitian empirik dari Muhammad (2017) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Menurut Sinungan (2003) menyatakan dengan motivasi yang tinggi akan membuat seorang karyawan akan bekerja keras sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga disiplin kerja karyawan tersebut tinggi. Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan Hasibuan (2012) yang menyatakan jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Muhammad (2017) yang dimana dalam penelitian yang dilakukan memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan motivasi akan membuat kenaikan yang sangat signifikan bagi kinerja seorang karyawan dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk berkerja dengan baik hingga menghasilkan kinerja maksimal. Hal tersebut didukung oleh teori yang diungkapkan Rivai (2011) yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik. Hal yang diungkapkan tersebut didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Dewi (2016) yang menunjukkan hasil dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan teori dan kajian empirik tersebut maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika ditegakkannya disiplin dari karyawan maka seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam suatu organisasi, misalnya menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi dikarenakan hal tersebut akan membentuk suasana. Kedisiplinan kerja maka karyawan tidak bisa melakukan perbuatan atau tindakan yang bisa merugikan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Iriani (2010) bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh. Hal tersebut didukung oleh yang nyaman. Dengan adanya aturan pada disiplin kerja maka seorang karyawan tidak akan bisa melakukan perbuatan yang dapat membuat organisasi rugi. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dari Iriani (2010) yang dimana ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja yang akan diperoleh akan lebih maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian empirik dari Muhammad (2017) dimana dalam hasil penelitian yang dilakukan mendapat hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan guna memperoleh gambaran tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Rancangan penelitian yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif kausal. Ada tiga variabel yang dipergunakan didalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin, dan kinerja karyawan. Subjek yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Sedangkan obyek pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian populasi, karena semua karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Adapun populasi didalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang berjumlah 39 orang karyawan. Metode analisis data yang dipergunakan didalam penelitian ini yaitu (1) uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, (2) analisis jalur. Untuk membantu dalam pengolahan data dilakukan dengan mempergunakan suatu program (SPSS) *Statistical Product and Service Solution 17.0 for windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

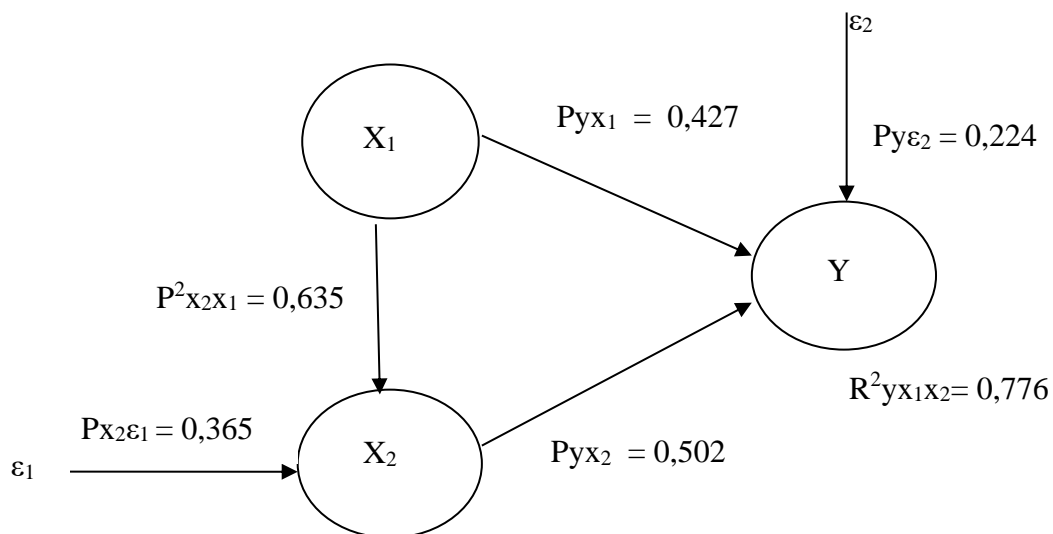
Hasil analisis jalur mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	α
$R_{yx_1x_2}$	0,881	0,000	0,05
$R^2_{yx_1x_2}$	0,776	0,000	0,05

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	α
$P_{X_2X_1}$	0,797	0,000	0,05
$P^2_{X_2X_1}$	0,635	0,000	0,05
P_{YX_1}	0,427	0,002	0,05
$P^2_{YX_1}$	0,182	0,002	0,05
P_{YX_2}	0,502	0,000	0,05
$P^2_{YX_2}$	0,252	0,000	0,05
$P^2_{X_2\epsilon_1}$	0,365	-	-
$P^2_{Y\epsilon_2}$	0,224	-	-

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada uji analisis jalur pada Tabel 1, maka dapat dilihat pada mengenai masing-masing pengaruh variable motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja

Besar sumbangan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh X_1 secara langsung terhadap Y	0,182	18,2%
Besar pengaruh X_1 secara tidak langsung melalui X_2 terhadap Y	0,501	50,1%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,683	68,3%
Besar pengaruh total X_2 terhadap Y	0,252	25,2%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,776	77,6%
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,224	22,4%
Total	1,000	100,0%

Dilihat dari tabel 2 menunjukkan secara simultan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,776. Hasil tersebut membuktikan bahwa sebesar 77,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 22,4%. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,635. Hal tersebut membuktikan bahwa sebesar 63,5% motivasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 36,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427. Hal tersebut membuktikan bahwa sebesar 42,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan besar sumbangan pengaruhnya adalah 18,2%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2% dan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 25,2%

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Priyono (2010) yang mengatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Untuk bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja maka diperlukan motivasi dari pihak atasan untuk mendorong karyawannya agar bekerja dengan baik dan mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2011) yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut akan terdorong dan memiliki rasa semangat dalam bekerja, ketika karyawan sudah memiliki dorongan dan semangat kerja maka karyawan akan bekerja dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. penelitian ini mendukung kajian empirik dari Dewi (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dilapangan, pemberian motivasi karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dikatakan kurang, dilihat dari sikap atasan yang kurang memberikan dorongan kepada karyawannya. Sikap yang kurang bersahabat dengan bawahannya, menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain sikap dari atasan, faktor lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, sehingga karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dibandingkan dengan besar sumbangan langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja hendaknya mempertimbangkan untuk menciptakan motivasi kerja melalui peningkatan disiplin kerja karyawan, karena hal ini akan memberikan dampak yang lebih besar kepada kinerja karyawan dibandingkan dengan meningkatkan kinerja secara langsung tanpa melalui disiplin kerja.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Iriani (2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja

dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Dengan disiplin yang baik maka karyawan akan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah terletak pada jumlah populasi yang dipakai dalam penelitian masih sedikit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain yang untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menguji variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal ini berarti motivasi kerja dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal ini berarti motivasi kerja berperan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal ini berarti motivasi kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal ini berarti disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan, diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja karena penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, yaitu: (a) memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja seperti bersikap lebih bersahabat dengan karyawan, dan (b) memperhatikan besar gaji yang diterima oleh karyawan agar sesuai dengan UMK. Disamping motivasi kerja disiplin kerja karyawan juga harus diperhatikan dengan cara memberikan nasihat kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan memberikan pemahaman mengenai aturan yang harus ditaati saat bekerja. Disamping itu Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja harus memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga dapat memberikan ruang kreativitas pada karyawan untuk mendorong kinerja yang maksimal, (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek variabel serupa mengenai motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu, juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Arsyenda, Yoga. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.

Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Dewi, Ratna. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*. Volume 4.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 11 Nomor 2.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksa.
- Husnan, Suad. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: YKPN.
- Iriani, Nur. 2010. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume. 8, Nomor 2.
- Irianto, Agus. 2012, *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja grafindo Persada.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad, Ashari. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Marwansyah 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta. CV. Andi Offset.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prastiwi, Yuli Indah. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada Koperasi Karyawan Usaha Bakti Paiton Probolinggo*. Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Jember.
- Priyono. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.