

**PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPKAR MEKAR KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ALFI DWI MAYLIANA
NPM: 18.1.02.02.0087

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi oleh :

ALFI DWI MAYLIANA
NPM : 18.1.02.02.0087

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPKAR MEKAR KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

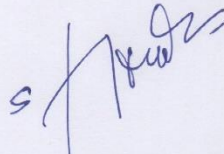
Tanggal : 20 Juli 2022

Pembimbing I



BAMBANG AGUS SUMANTRI, S.IP., M.M.
NIDN. 073008801

Pembimbing II



SUHARDI, S.E., M.Pd.
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh :

ALFI DWI MAYLIANA
NPM:18.1.02.02.0087

Judul :

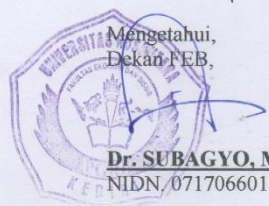
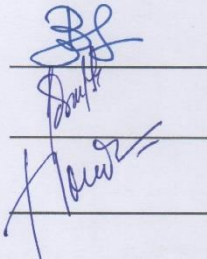
**PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPKAR MEKAR KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 22 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
3. Penguji II : Suhardi, S.E., M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. SUBAGYO, M.M.
NIDN, 071706601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Alfi Dwi Mayliana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri/ 09 Mei 2000
NPM : 18.1.02.02.0087
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak dapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan ditulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2022

Yang Menyatakan



ALFI DWI MAYLIANA
NPM: 18.1.02.02.0087

Motto:

“Semua membutuhkan keberanian untuk hasil yang baik”

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluargaku tercinta.

ABSTRAK

Alfi Dwi Mayliana : Pengaruh Motivasi, Pengendalian Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar MEKAR Kediri

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, pengendalian diri, kepuasan kerja, Kopkar MEKAR Kediri.

Penelitian ini dikarenakan pandemi yang mengakibatkan penurunan pendapatan jasa pinjaman pada koperasi. Untuk mengatasi penurunan pendapatan koperasi tersebut perlu adanya SDM yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak hal antaranya adalah motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi, pengendalian diri, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik penelitian korelasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 sampel yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS for windows versi 26*. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah (1) motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) pengendalian dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) secara simultan motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi berjudul “Motivasi, Pengendalian Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar MEKAR Kediri” ini guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Kesempatan ini diucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada banyak pihak diantaranya :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., MM. Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan ilmu serta masukan kepada kami.
5. Suhardi, S.E., M.Pd. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Soenarno Tri Binarno, S.Sn. Selaku Kepala Seksi SDM & Umum Kopkar MEKAR Kediri yang telah memberikan ijin penelitian di Kopkar MEKAR Kediri dan telah membantu kami untuk mendapatkan informasi, dan bantuan lain sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan bantuan baik berupa moril dan materil kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebaik mungkin.
8. Kepada teman-teman saya yang telah memberikan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah saya dan memberikan motivasi kepada saya sehingga saya memiliki tambahan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada karyawan Kopkar MEKAR Kediri dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan maka diharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Dan saya harap dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.

Kediri, 20 Juli 2022

Alfi Dwi Mayliana
NPM: 18.1.02.02.0087

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	15
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Kerangka Konseptual.....	28
E. Hipotesis.....	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
C. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian	38
D. Tempat dan Waktu Penelitian	39
E. Populasi dan Sampel	39
F. Instrumen Penelitian	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	46
H. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV	: PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	50
1.	Sejarah Kopkar MEKAR Kediri.....	50
2.	Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi	51
3.	Struktur Organisasi	52
B.	Karakteristik Responden	56
1.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
2.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
3.	Data Responden Berdasarkan Umur	57
4.	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
5.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kepegawaian	58
C.	Deskripsi Data Variabel	59
1.	Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	59
2.	Deskripsi Motivasi (X1).....	61
3.	Deskripsi Pengendalian Diri (X2).....	62
4.	Deskripsi Kepuasan Kerja (X3).....	66
D.	Analisis Data	67
1.	Uji Asumsi Klasik.....	67
a.	Uji Normalitas.....	67
b.	Uji Multikolinearitas	68
c.	Uji Autokorelasi	69
d.	Uji Heteroskedastisitas.....	70
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	71
3.	Pengujian Hipotesis.....	73
a.	Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)	73
b.	Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F).....	74
4.	Koefisien Determinasi.....	75
E.	Pembahasan	76
1.	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	76
2.	Pengaruh pengendalian diri terhadap kinerja karyawan ..	77
3.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	78
4.	Pengaruh motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	79
BAB V	: PENUTUP	
A.	Simpulan	80
B.	Saran	80
	Daftar Pustaka	82
	Lampiran-Lampiran	86

DAFTAR TABEL

Tabel		halaman
2.1	: Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	23
3.1	: Perhitungan Jumlah Sampel	41
3.2	: Tabel Skala Likert	42
3.3	: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	42
3.4	: Hasil Uji Validitas	45
3.5	: Hasil Uji Reliabilitas	46
3.6	: Kisi-Kisi Pertanyaan Wawancara	47
4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	56
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ...	58
4.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kepegawaian	58
4.6	: Deskripsi Kinerja Karyawan	59
4.7	: Deskripsi Motivasi	61
4.8	: Deskripsi Pengendalian Diri	63
4.9	: Deskripsi Kepuasan Kerja	66
4.10	: Uji Multikolinearitas	69
4.11	: Uji Autokorelasi	70
4.12	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.13	: Hasil Uji t (Parsial)	73
4.14	: Hasil Uji F (Simultan)	74
4.15	: Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar		halaman
2.1	: Kerangka Konseptual	29
4.1	: Struktur Organisasi	52
4.2	: Grafik <i>Scatterplot</i> (Uji Normalitas)	68
4.3	: Uji Heteroskedasitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		halaman
1	Surat Izin Penelitian	86
2	Surat Pelaksanaan Penelitian	87
3	Instrumen Penelitian	88
4	Berita Acara Penelitian	93
5	Hasil SPSS versi 26	95
6	Tabulasi Data	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa pandemi semua sektor baik perdagangan dan jasa mengalami dampak seperti gulung tikar yang terjadi pada 500 ribu UMKM sesuai data Menteri Koperasi dan UMKM yang diberikan pada liputan6.com (Yuniar, 2021). Dampak kedua yang dirasakan saat pandemi adalah penurunan pendapatan pada hasil Survei Badan Pusat Statistik yang diberitakan databoks.katadata.co.id (Bayu, 2021) sekitar 82,85% perusahaan terdampak dan 90,90% sektor jasa mengalami penurunan pendapatan, dan dampak lainnya. Sehingga suatu organisasi perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan tujuan agar dapat menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi perlu diatur agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai sekalipun pada masa pandemi seperti sekarang. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM perlu adanya perkembangan ilmu pengetahuan, keahlian, metode, dan daya saing. Untuk mencapai hal tersebut perlu adanya perhatian khusus pada kinerja karyawan pada suatu organisasi. Tanpa adanya kinerja karyawan yang diatur dengan baik maka tujuan organisasi juga akan sulit untuk tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau *output* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Sulaksono,

2015:91). Kinerja karyawan juga dijabarkan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan tersebut adalah ketentuan yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan (Bangun, 2012:231). Dari pengertian tersebut peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan yang merupakan wujud penerapan rencana kerja dan bentuk tanggung jawab yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebagai mana dijelaskan oleh Abdullah (2014:61) motivasi merupakan faktor dalam peningkatan kinerja yang dapat berubah. Perubahan tersebut tergantung pada seberapa besar dorongan, apresiasi, dan perhatian yang diberikan. Motivasi adalah pendorong atau penggerak perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Kadarisman, 2013:273). Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, dan antusias agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Irmayani, 2021:96). Dari beberapa pengertian motivasi yang telah disampaikan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor pendorong atau penggerak yang menciptakan semangat untuk individu sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Peneliti telah mengumpulkan sejumlah penelitian terdahulu terkait tentang motivasi, seperti yang dikatakan oleh Sapitri (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dan juga dapat menjadi indikasi peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut

juga terjadi pada penelitian Juliawan et al., (2021) dimana motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprima Gemilang, Nganjuk. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Siahaan & Bahri (2019) diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Selain motivasi, organisasi juga perlu memperhatikan pengendalian diri para karyawannya. *Locus of control* atau pengendalian diri merupakan variabel kepribadian yang dimiliki manusia yang didefinisikan pada keyakinan individu terhadap kemampuan untuk mengatur atau tidaknya nasib mereka (Kreitner & Kinicki, 2014). Selain itu, menurut pendapat ahli lain mengatakan bahwa pengendalian diri merupakan kecenderungan untuk tanggung jawab mereka terhadap kesuksesan atau kegagalan diri dikarenakan diri sendiri atau faktor eksternal (Daft, 2014:300). Dari beberapa pendapat tersebut peneliti menyimpulkan pengendalian diri sebagai keyakinan individu untuk mengatur dan menentukan nasib mereka berupa kesuksesan atau kegagalan terdapat pada diri mereka sendiri atau dari faktor eksternal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Wardhana (2021) menyatakan bahwa pengendalian diri atau *locus of control* diperoleh hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan hasil penelitian Hendri & Kirana (2021) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso *Collection*.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan negatif yang dimiliki mengenai pekerjaan karyawan sebagai hasil evaluasi (Tewal et al., 2017:88-89). Kepuasan kerja juga dijabarkan sebagai sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai macam pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014). Dari dua pengertian kepuasan kerja yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan peneliti bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional berupa perasaan positif dan negatif terhadap berbagai macam pekerjaan karyawan yang dianggap sebagai hasil evaluasi.

Sebagai berikut beberapa jurnal yang dijadikan *gap research* untuk variabel motivasi, menurut Cahyani et al., (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diartikan semakin besar kepuasan kerja maka semakin besar pula dampaknya bagi kinerja karyawan. Pada PT. XYZ diketahui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adiyasa & Windayanti, 2019).

Meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kesadaran dari karyawan yang memerlukan penanganan khusus. Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, integritas, kompetensi, motivasi, kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, sarana prasarana, persaingan, konflik, stress kerja, dan lainnya. (Mulia, 2021:125).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sari (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *locus of control* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

kinerja karyawan. *Locus of control* sendiri merupakan penyebutan dalam Bahasa Inggris untuk pengendalian diri. Sedangkan menurut Fariidah (2019) menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan pengendalian diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diberitakan pada keuangan.kontan.co.id (Hidayat, 2021) kinerja koperasi di Indonesia mengalami guncangan likuiditas dikarenakan adanya pengambilan simpanan anggota menjelang hari raya dan meningkatnya kredit macet untuk menutupi keuangan anggota yang terganggu oleh pandemi. Di satu sisi MenKopUKM yang dikutip pada kemenkopukm.go.id (Kementerian Koperasi dan UKM, 2021) menjelaskan bahwa dengan adanya pandemi *covid-19* ini bisa dijadikan momentum untuk perubahan yang lebih baik untuk koperasi dan UMKM yang mengarah pada ekonomi digital sehingga diharapkan dengan pengembangan digital tersebut koperasi dan UMKM dapat bertahan walaupun di tengah keadaan sulit seperti sekarang.

UU Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 1, koperasi didefinisikan sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus Gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Salah satu jenis koperasi sendiri adalah koperasi karyawan atau koperasi pekerja yang dijabarkan pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 101 sebagai usaha produktif yang berada di perusahaan yang digunakan untuk fasilitas kesejahteraan karyawan. Koperasi karyawan sendiri dapat disingkat menjadi Kopkar, sedangkan nama MEKAR menurut

pendiri koperasi yaitu Ragil Sukotjo, Moch. Hadi, Mudjiono, Djamari, dan Susiswo adalah singkatan dari “Meningkatkan Ekonomi dan Kesejahteraan Karyawan” yang diharapkan dengan pemberian nama Kopkar MEKAR dapat menjadikan koperasi terus berkembang mengikuti perkembangan koperasi di Indonesia.

Kopkar MEKAR merupakan koperasi milik PT Gudang Garam Tbk. Koperasi yang masuk ke dalam jajaran koperasi digital yang dapat ditemukan di Kediri telah berdiri dari tahun 1983. Pemilihan Kopkar MEKAR Kediri sebagai tempat penelitian dikarenakan menurut data RAT 2020 koperasi MEKAR mengalami penurunan jumlah anggota pada tahun 2020 sebanyak 558 orang dari tahun 2019 yang menyebabkan terjadinya penurunan volume pinjaman sebanyak 26,88% jika dibandingkan dengan tahun 2019 sehingga pendapatan jasa pinjaman anggota menurun sebanyak 17,19%. Selain itu, pendapatan toko-toko yang ada di unit pertokoan juga mengalami penurunan sebesar 46,99%. Dampak dari pandemi *covid-19* juga membuat kegiatan koperasi menjadi menurun dikarenakan terjadinya pembatasan pertemuan dalam skala besar sehingga kinerja karyawan bisa jadi menurun karena harus menyesuaikan kondisi pada masa pandemi ini.

Sehingga karena masalah tersebut karyawan Kopkar MEKAR Kediri sering kali kehilangan motivasi dikarenakan mereka dituntut untuk mencari solusi dan meningkatkan volume pinjaman anggota agar pendapatan jasa anggota bisa meningkat, selain itu juga mencari solusi agar penjualan pada unit pertokoan mengalami peningkatan. Jam kerja menjadi tidak teratur

dikarenakan pembatasan pertemuan karena pandemi juga menyulitkan para karyawan untuk mengoordinasikan pekerjaan mereka sehingga motivasi menjadi turun. Karyawan juga menjadi merasa terbebani karena rasa tanggung jawab mereka untuk meningkatkan pendapatan koperasi saat pandemi.

Pengendalian diri karyawan yang dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang berubah membuat mereka sering kali mengeluh hal tersebut membuat hasil kerja karyawan tidak maksimal. Dibutuhkan juga inisiatif karyawan agar dapat menciptakan solusi dan jalan keluar untuk meningkatkan pendapatan jasa pinjaman koperasi. Selain itu, pengendalian diri karyawan agar tidak mudah menyerah terhadap situasi yang dihadapi karena dampak dari pandemi dan juga kebijakan yang diberlakukan Kopkar MEKAR Kediri maupun pemerintah.

Kepuasan kerja yang bisa dikaitkan interaksi sosial yang menjadi terbatas untuk menghindari penyebaran penyakit khususnya *covid-19* sehingga karyawan merasa tidak bahagia dalam menjalankan tugasnya. Kondisi kerja juga mengalami perubahan dikarenakan menyesuaikan dengan kondisi pandemi seperti pemakaian masker, sering cuci tangan, dan tidak berkerumun membuat ketidakpuasan kerja pada karyawan karena ruang gerak menjadi terbatas yang berpengaruh pada hasil kerja yang dihasilkan.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan Kopkar MEKAR. Adapun judul yang diajukan oleh peneliti adalah **"Pengaruh Motivasi, Pengendalian Diri, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopkar MEKAR Kediri"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pada penelitian ini antara lain :

Karyawan cenderung memiliki kinerja yang baik jika suasana organisasi teratur, tidak mudah berubah namun pada tahun 2020 kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri mengalami beberapa kendala seperti

1. Dikarenakan pandemi membuat kegiatan koperasi menurun karena adanya pembatasan pertemuan skala besar sehingga pelaksanaan tugas menjadi menurun.
2. Terjadi penurunan volume pinjaman anggota sebesar 26,88%.
3. Terjadinya penurunan pendapatan jasa pinjaman anggota sebesar 17,19%.
4. Terjadi penurunan pendapatan toko-toko yang ada di unit pertokoan sebesar 46,99%.

Salah satu faktor kinerja karyawan yang akan dibahas pada penelitian ini disebabkan oleh motivasi, dimana Kopkar MEKAR Kediri tahun 2020 memiliki beberapa kendala seperti

1. Jam kerja menjadi tidak teratur karena adanya pembatasan pertemuan karena pandemi.
2. Semangat kerja cenderung menurun dikarenakan terjadinya penurunan volume pinjaman anggota dan volume penjualan di unit pertokoan yang berakibat penurunan pendapatan jasa koperasi.
3. Karyawan koperasi menjadi terbebani karena rasa tanggung jawab untuk meningkatkan penjualan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengendalian diri. Pengendalian diri ini merupakan keyakinan diri dari karyawan bahwa kegagalan dan kesuksesan datang tidak hanya pada diri sendiri namun juga dari faktor luar, berikut beberapa masalah yang berhubungan dengan pengendalian diri antara lain:

1. Inisiatif karyawan untuk memberikan solusi baru yang berguna untuk peningkatan kinerja karyawan saat pandemi.
2. Tidak mudah menyerah terhadap situasi dan kebijakan baik yang diberlakukan oleh pemerintah maupun Kopkar MEKAR Kediri di saat pandemi.

Faktor ketiga yang sering kali dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, berikut merupakan identifikasi masalah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Interaksi sosial yang terbatas membuat kepuasan kerja menjadi menurun hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun.
2. Kondisi kerja yang mengalami perubahan dikarenakan harus menyesuaikan dengan kondisi pandemi dapat membuat ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Koperasi pegawai MEKAR Kediri saat ini mengalami beberapa masalah yang dijabarkan sebagai berikut

1. Dikarenakan pandemi membuat kegiatan koperasi menurun karena adanya pembatasan pertemuan skala besar sehingga melaksanakan tugas dari unit pertokoan menjadi menurun.

2. Terjadi penurunan volume pinjaman sebesar 26,88%.
3. Terjadinya penurunan pendapatan jasa pinjaman anggota sebesar 17,19%.
4. Terjadi penurunan pendapatan toko sebesar 46,99%.

C. Pembatasan Masalah

Menghindari pembahasan yang terlalu luas peneliti akan membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih terarah dan fokus, antara lain :

1. Faktor yang mempengaruhi motivasi dibatasi pada kebijakan perusahaan, kondisi pekerjaan seperti jam kerja, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab.
2. Faktor yang mempengaruhi pengendalian diri dibatasi pada inisiatif tinggi, tidak mudah menyerah.
3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibatasi pada kondisi kerja, interaksi sosial seperti antar karyawan, karyawan dengan pemilik usaha, karyawan dengan masyarakat.
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada pelaksanaan tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri?

- b. Apakah pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri?
- d. Apakah motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana tertulis pada rumusan masalah di atas peneliti membuat tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh terhadap signifikan kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopkar MEKAR Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan manfaat praktis dan manfaat teoritis antara lain :

a. Manfaat Praktis

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor yang ada antara lain

1. Motivasi yang diberikan perusahaan bisa berupa pesan moral diharapkan dapat mendorong semangat karyawan agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Pengendalian diri bahwa meskipun terjadi perubahan peraturan karena menyesuaikan kondisi saat *covid 19* diharapkan karyawan tetap yakin akan dirinya sendiri dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan mendapat hasil yang sesuai.
3. Karyawan diharapkan dapat menyesuaikan diri, dan membagi waktu, serta menjalin kerja sama antar karyawan meskipun jarak jauh sehingga dapat tetap menciptakan kepuasan kerja.
4. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil akhir sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat perusahaan sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik.

b. Manfaat Teoritis

a) Bagi perusahaan

Untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan motivasi, pengendalian diri dan kepuasan kerja karyawan sehingga tercipta kinerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja yang menghasilkan kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.
2. Karyawan di perusahaan diharapkan dapat meyakini dan menyadari bahwa penentu nasib mereka tidak hanya dari diri sendiri namun juga adanya faktor eksternal.
3. Perusahaan diharapkan mengerti bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan respon positif dan negatif yang berguna sebagai sarana evaluasi dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.
4. Perusahaan diharapkan dapat menerima hasil akhir yang merupakan bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan sesuai dengan standar ketentuan yang diterapkan guna mencapai tujuan organisasi.

b) Bagi peneliti

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi sumber referensi baru bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan

motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim (ed.)). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. 2019. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. tersedia: (<http://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/44>). diunduh 16 April 2022
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Cahyani, L. F., Sumantri, B. A., & ... 2021. Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang *Seminar Nasional ...*, 6(1), 30–36. tersedia: (<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/728>). diunduh 17 April 2022
- Daft, R. L. 2014. *Era Baru Manajemen "New Era Of Management"* (T. M. Kanita (ed.); Edisi 9, B). Jakarta: Salemba Empat.
- Fariidah, A. N. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik* [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta]. tersedia: (<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/16806>). diunduh 16 April 2022.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/611>. diakses 20 April 2022
- Hidayat, K. 2021. *Koperasi di Indonesia juga ikut terpuak pandemi covid 19*. Keuangan.Kontan.Co.Id. <https://keuangan.kontan.co.id/news/koperasi-di-indonesia-juga-ikut-terpuak-pandemi-covid-19>. diakses 17 April 2022
- Irmayani, N. W. D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish

Publisher. tersedia:

https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/KadcEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

Juliawan, R. A., Sumantri, B. A., & ... 2021. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional ...*, 6(1), 410–415. tersedia: (<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/799/79>) diunduh 17 April 2022

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raya Grafindo Persada

Kementrian Koperasi dan UKM, H. (2021). *PANDEMI COVID-19 MENJADI MOMENTUM TRANSFORMASI KOPERASI KE EKONOMI DIGITAL*. <https://kemenkopukm.go.id/read/pandemi-covid-19-menjadi-momentum-transformasi-koperasi-ke-ekonomi-digital>

Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. 1992.

Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2003.

Sapitri, J. eka. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(9), 886–902. tersedia: (<http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/280>). diunduh 13 April 2022

Sari, D. P. 2018. Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 9–18. tersedia: (<https://jman-puiyptk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/3/3>). diunduh 16 April 2022

Siahaan, S., & Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. tersedia: (<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402>). diunduh 4 Juli 2022

Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. 2017. *PERILAKU ORGANISASI*. CV. Patra Media Gradindo.

Wardhana, P. P. 2021. Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–90. tersedia: (<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9592>). diunduh 4 Juli 2022.