

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Prodi Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

YUNITA MARIA ULFA
NPM: 18.1.02.02.0308

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022

Skripsi Oleh:

YUNITA MARIA ULFA

NPM: 18.1.02.02.0308

Judul:

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

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

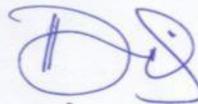
Tanggal: 18 Juli 2022

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Dhivan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401

Skripsi Oleh:

YUNITA MARIA ULFA

NPM: 18.1.02.02.0308

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : Edy Djoko., S.E, M.Pd. M.M.
3. Penguji II : Dhiyan Septa Wihara., M.M.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Subagyo, M.M

NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Yunita Maria Ulfa
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ tgl Lahir : Kediri, 16 Juni 1999
NPM : 18.1.02.02.0308
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

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

Kediri, 18 Juli 2022

Yang Menyatakan



Yunita Maria Ulfa

NPM: 18.1.02.02.0308

Motto:

"Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan, dan untuk memulai hal yang baru, mencoba sesuatu yang lain memang terkadang harus berani mempertaruhkan apa yang kita punya"

(Sutan Sjahir, Najwa Shihab)

Kupersembahkan karya ini untuk:

1. Ibu Sumi Wido Wati, S.Pd selaku ibu kandung yang saya cintai, yang selalu memberikan doa semangat dan juga nasehat kasih sayang serta dukungan baik moral maupun material.
2. Izwan Paradays, S.sos kekasih saya yang sudah menemani saya dari kuliah semester 2 sampai dengan semester 8 ini, yang selalu mensupport saya.
3. Kepada sahabat terbaik saya Putri ifadatin dan Bestie Salamah Mauji yang sudah menemani dari semester 1 hingga wisuda.

Abstrak

Yunita Maria Ulfa: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri 2022

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi pada KPRI 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 PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat yang telah dilimpahkan. Karena atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal skripsi merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan proposal skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang selalu mendukung penulis baik moril dan materil.
2. Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Dr. Subagyo selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M dan Dhiyan Septa Wihara, M.M selaku Dosen Pembimbing
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for beliving in me, I wanna thank me for doing all this work, I wanna thank for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Yunita Maria Ulfa
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ tgl Lahir : Kediri, 16 Juni 1999
NPM : 18.1.02.02.0308
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

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

Kediri, 18 Juli 2022

Yang Menyatakan



Yunita Maria Ulfa

NPM: 18.1.02.02.0308

DAFTAR ISI

LEMBAR USULAN PENELITIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II PEMBAHASAN	14
A. Kajian Teori	14
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Variabel Penelitian	38
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisa	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A.Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	54
B. Analisis Data	61
C. Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	35
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedatisitas	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Skala Likert	43
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Kuesioner	44
Tabel 3. 4 Uji Validitas	46
Tabel 3. 5 Uji Realibilitas	47
Tabel 4. 1 Pergantian Pengawas.....	55
Tabel 4. 2 Pergantian Susunan Pengurus KPRI Karya Utama	55
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4. 4 Status Kualifikasi Karyawan.....	60
Tabel 4. 5 Usia Karyawan.....	60
Tabel 4. 6 Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....	61
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4. 11 Uji t (parsial)	66
Tabel 4. 12 Uji F (simultan).....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dari sebuah organisasi *profit oriented* maupun *non profit oriented* dalam suatu periode tertentu. Kinerja mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberi kontribusi ekonomi”. (Fahmi, 2016:137). Menurut Mangkunegara (2017:9) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas”. Menurut Wibowo (2017:221) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut”. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan karyawan.

Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan pendapatan perusahaan dan kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kemudian jika kinerja karyawan tersebut meningkat, maka akan berdampak positif pula terhadap karyawan itu sendiri. Dalam hal ini kualitas dan kuantitas kinerja karyawan akan mempengaruhi

keberlangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai motivasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

“Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang aktif, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya” (Hakim, 2016). Menurut (Abdullah et al., 2020) “motivasi kerja merupakan proses psikologis seseorang yang mencerminkan interaksi antara perilaku, membutuhkan, pemahaman, dan keputusan yang terjadi pada seseorang/individu. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi dipahami sebagai keseluruhan proses mendorong atau memberi penghargaan kepada karyawan agar mereka mau bekerja secara sukarela bukan karena dipaksa”. “Motivasi adalah faktor yang menyebabkan, mengalir, dan mendukung perilaku manusia, sehingga menghasilkan individu yang mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya.” (Hasibuan, 2016:141).

Dalam hal ini motivasi kerja akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja keras, sehingga akan menghasilkan hasil kerja atau kinerja baik. Motivasi kerja merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja 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. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan yang dapat menyebabkan seorang karyawan mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk memahami bagaimana dia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga atas kinerja yang dihasilkannya.

Menurut Sinambela (2021:335) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti peraturan yang telah ditetapkan”. Menurut Sinambela (2021:335) “disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2016:196) ”Disiplin kerja diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku”. Oleh karena itu, disiplin harus dibina agar tumbuh dengan baik dan efisien. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan target dan standart perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang secara teratur sesuai peraturan yang dibuat oleh atasan. Karyawan yang kurang atas disiplin kerja cenderung akan menunda pekerjaan dan tidak taat akan peraturan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, maka tidak dapat mengharapkan kinerja karyawan yang ideal atau yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut (Sisca & Erbin, 2020:18): “kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan yang dibuat dari kondisi kerja yang mempunyai pengaruh pada produktivitas, hal ini bisa berdampak pada kinerja baik secara langsung maupun tak langsung”. “Kepuasan kerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik, yang membantu kinerja perusahaan lebih baik. Selama kinerja karyawan meningkat, perusahaan diuntungkan dari kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi suasana hati karyawan, yang mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kepuasan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan. Ketidakpuasan di antara karyawan akan menyebabkan kaku, membosankan, dan semangat kerja tim yang rendah. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti penyediaan sarana dan prasarana peralatan dan persiapan karyawan, serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan.” (Rasyid & Tanjung, 2020:61). Robbins & Judge (2018:107) mendefinisikan “kepuasan kerja kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan yang merupakan hasil yang diperoleh

dengan menilai karakteristik mereka. Seorang karyawan yang puas di tempat kerja akan jauh lebih produktif jika tidak puas”.

Dari pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seseorang yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan puas dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dibuktikan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan banyak dilaksanakan pada beberapa organisasi pada berbagai obyek, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Suparman & Arifin (2019) dengan hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di 9 Koperasi di Muara Teweh. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020) hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Dengan hasil yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $0.962 \leq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Attamimi (2020) dengan hasil penelitian disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan

oleh Mufida et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Meizam Body Repair. Dapat dilihat dari uji t_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.647 dengan t_{tabel} 2.019 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.647 < 2.019$) dan tingkat signifikan 0,107 lebih besar dari 0,05.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Fialy & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2020) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi adalah -0,202 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,840 > 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Qoidah (2020) menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor lurah Pandang Kota Makasar. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Azhari & Supriyatin (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya”. Pada penelitian tidak membahas mengenai pengaruh secara simultan antara variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dilansir dari <https://investor.id/business> Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya permasalahan di koperasi yaitu kurangnya motivasi kerja

karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi, Kemudian juga ditemukan bahwa loyalitas karyawan menurun. Menurut Survey pada September 2021 menyimpulkan bahwa 85% karyawan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaannya bekerja. Artinya, hanya ada 15% karyawan yang benar-benar memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan. Selain itu ditemukan pula karyawan yang kurang efisien dalam menggunakan waktunya dalam bekerja juga ditemukan dalam observasi tentang kedisiplinan pada Agustus 2021 yang dilansir oleh <https://kompasiana.com/> lebih dari 70% Karyawan Koperasi di Jawa Timur sering menunda pekerjaannya di masa PPKM level 2 ini. Survey yang dilakukan oleh <https://wartanews.com/> menunjukkan bahwa ada 63% dari 85% karyawan Koperasi di Jawa Timur melaporkan adanya penurunan kepuasan kerja. Masih banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sehingga memperlambat proses kerja.

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 dimana 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 16 karyawan berstatus karyawan tetap sedangkan 16 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 “terwujudnya pelayanan yang optimal untuk peningkatan kesejahteraan anggota” dan memiliki misi “yang pertama meningkatkan profesionalisme pengelola koperasi (karyawan, pengurus dan pengawas), kedua meningkatkan mutu manajemen dan tata kelola yang transparan dan akuntabel, ketiga meningkatkan partisipasi aktif anggota sebagai pengguna jasa koperasi, keempat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan pelayanan dan usaha koperasi, kelima melakukan kerjasama usaha yang saling menguntungkan dalam rangka pengembangan koperasi”.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Februari – Mei 2022 permasalahan yang penulis temui pada KPRI 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, semangat kerja menurun, datang ke kantor dan

pulang dari kantor yang tidak tepat sesuai waktu yang telah ditentukan, dan mengeluh atas pekerjaan yang diberikan, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik setiap hari. Evaluasi kinerja digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja keseluruhan karyawan, dan untuk menentukan apakah seorang karyawan mampu bekerja dengan baik atau tidak dapat bekerja dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan diantara standart kinerja koperasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan”.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional KPRI Karya Utama. dalam pencapaian tujuannya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu koperasi. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan mempengaruhi kinerjanya. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interkasi antara motivasi, kompetensi dan

peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja.

Selain itu apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka, karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan waktu yang lebih efektif dan tidak menumpuk pekerjaan sebelumnya. Dengan cara meningkatkan disiplin kerja untuk para karyawan sehingga bisa melaksanakan setiap pekerjaan mereka dengan baik dan maksimal.

Karyawan yang merasa kepuasan kerjanya menurun yaitu perasaan didalam menyelesaikan pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut juga ikut menurun. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif untuk memberikan kinerjanya dan juga untuk kemajuan KPRI Karya Utama.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

1. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas..
2. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan yang dapat menyebabkan seorang karyawan mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk memahami bagaimana dia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga atas kinerja yang dihasilkannya.
3. Disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang secara teratur sesuai peraturan yang dibuat oleh atasan

4. Kepuasan kerja perasaan positif yang dirasakan seseorang yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini yaitu untuk menganalisa dan mendapatkan informasi mengenai:

1. Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan
2. Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan
3. Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan

4. Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Koperasi

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada pihak koperasi dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan baik secara verbal maupun non verbal dengan melihat permasalahan motivasi kerja karyawan saat ini dihadapi.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pembuatan peraturan dan SOP koperasi dan menjadi landasan dalam pengembangan karyawan untuk membuat peraturan. Sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja untuk para karyawan.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan atas peningkatan kepuasan kerja dengan cara memberikan rasa aman dan rasanya nyaman ditempat kerja dan atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- 4) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan karyawan untuk membuat keputusan meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang.

b. Bagi Pihak Akademik

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk peningkatan motivasi kerja karyawan dan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya. Diharapkan dapat menjadi bahan sumbangsih pertimbangan pembuatan tata tertib dan SOP koperasi sesuai kondisi lapangan dan di lingkup koperasi yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai peningkatan kepuasan kerja didalam melakukan pekerjaannya dan dapat menjadi ilmu dan pengetahuan baru dalam peningkatan kinerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitasnya. Selain itu juga untuk menjadi sebuah wawasan tambahan mengenai keberhasilan kinerja karyawan untuk keberlangsungan hidup koperasi dengan mempertimbangkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., Ghafur, U. J., & Pendahuluan, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grogong- Grogong Kabupaten Pidie*. 2(3), 34–46. journal.unigha.ac.id/index.php/JRR
- Apriyanto, B., Fatimah, F., & Nursaidah. (2021). Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung di Jl. MH. Thamrin Ajung) Bachtiar. *Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 1(1), 17–26.
- Attamimi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo. *Universitas*, 2(7).
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Bernardin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Budi, S., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2), 181–198.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasinya*. ALFABETA, CV.
- Fialy, S., & Tirtayasa, H. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(1), 120–135.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2016). Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 228–244.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPEF.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Remaja Rosdakarya.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KAROSERI MEIZAM BODY REPAIR). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pamungkas, G. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Pt. X Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi*. Brawijaya University.
- Qoidah, N. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sisca, & Erbin. (2020). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. (p. 192).
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sujaweni, V. W. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Pustaka Baru.
- Suparman, S., & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(1), 52–62.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wulandari, L., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERKAITAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA DI " JAGO BAHASA" PARE. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 396–401.