

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TELKOM SURABAYA

Mohammad Ramadhani  
STIE Mahardhika Surabaya  
muhammmadramadhaniramadhani91@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja karyawan koperasi Telkom masih kurang maksimal, adanya karyawan yang suka membolos tanpa kabar sehingga pekerjaan mereka terbengkalai, sehingga mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini dikarenakan koperasi kurang memperhatikan motivasi kepada karyawan dan disiplin kerja yang masih kurang baik. Penelitian tentang kinerja karyawan ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi. Populasi penelitian ini berjumlah 40. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket yang berisikan 20 item untuk motivasi, 20 item untuk disiplin kerja dan 20 item untuk kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober sampai November 2017. Data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada karyawan koperasi Telkom. Setelah angket dikembalikan, data dianalisis dengan menggunakan Program SPSS release 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ , ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom dengan nilai  $f$  hitung  $13,532 > f$  tabel 3.24 pada signifikansi 0.000, serta hasil koefisien determinasi sebesar 0,422 atau 42,2 persen.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan harapan kedepan adalah penelitian ini berguna sebagai bahan informasi dan masukan bagi karyawan Telkom agar bisa meningkatkan kinerja mereka, lebih meningkatkan motivasi dan lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja. Dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi yang berguna bagi peneliti selanjutnya.

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

### ABSTRACT

*The performance of Telkom cooperative employees is still not optimal, there are employees who like to play truant without any news so that their work is neglected, so they are not able to complete their work well. This is because cooperatives pay less attention to employee motivation and work discipline is still not good. This research on employee performance aims to obtain empirical evidence regarding the influence of motivation and work discipline on the performance of Jambi City Telkom Cooperative employees.*

*This type of research is quantitative, descriptive. The subjects in this research were employees of the Jambi City Telkom Cooperative. The population of this research was 40. The instrument in this research was a questionnaire containing 20 items for motivation, 20 items for work discipline and 20 items for employee performance. This research was conducted from October to November 2017. Data was obtained by distributing questionnaires to Telkom cooperative employees. After the questionnaire was returned, the data was analyzed using the SPSS release 21.0 program.*

*The results of the research show that there is an influence of motivation on the performance of Telkom Cooperative employees with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , there is an influence of work discipline on the performance of Telkom Cooperative employees with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , there is an influence of motivation and work discipline on the performance of Telkom Cooperative employees with a value of  $f$  count  $13.532 > f$  table 3.24 at a significance of 0.000, and the coefficient of*

determination is 0.422 or 42.2 percent.

*Based on the results of the research that has been carried out, the hope for the future is that this research will be useful as information and input for Telkom employees so that they can improve their performance, increase motivation and increase discipline at work. And it is hoped that this research will be useful for future researchers.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi yang begitu pesat saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan yang memang membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Subandi (2015:19) koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 3 UU No. 25/1992, tujuan pendirian koperasi di Indonesia saat ini adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Oleh karena itu, agar dalam pengelolaannya berjalan baik koperasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya (Suryani dkk 2013:115). Sumber daya yang kompeten tentu akan mudah bagi organisasi khususnya koperasi untuk lebih berkembang dan bersaing dengan koperasi-koperasi lain. Mengingat bahwa kinerja merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer atau pun pengurus koperasi harus mampu memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan koperasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2013:67)“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut

Mathis dan Jackson (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:155) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah usaha yang dilakukan antara lain adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno, 2016:1). Jika seorang karyawan memiliki semangat serta dorongan yang tinggi dalam dirinya tentu akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya terhadap perusahaan, tetapi sebaliknya jika seseorang tidak memiliki semangat dalam dirinya pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya seakan menjadi beban sangat sulit untuk mencapai tujuan dalam koperasi.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak cukup hanya dengan motivasi dan semangat yang tinggi saja tetapi juga harus didukung oleh faktor lain yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Berikut ini daftar ketidakhadiran karyawan koperasi Telkom tahun 2016:

Tabel 1.2 Daftar ketidakhadiran karyawan koperasi Telkom tahun 2016

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tidak Hadir</b>	<b>Presentase</b>
Januari	40	5	13%
Februari	40	7	17%
Maret	40	6	15%
April	40	4	10%
Mei	40	8	20%
Juni	40	6	15%
Juli	40	5	13%
Agustus	40	7	17%
September	40	4	10%
Oktober	40	4	10%
November	40	7	17%
Desember	40	5	13%

Sumber: Tata Usaha Koperasi Telkom

Dari data diatas didapat informasi mengenai ketidakhadiran karyawan koperasi Telkom pada tahun 2016 terbilang masih kurang maksimal yakni sebesar 20%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih belum menyadari pentingnya menaati setiap peraturan yang ada pada koperasi. Keadaan tersebut tentu harus diperhatikan agar tidak menimbulkan masalah yang semakin jauh dan berimbas terhadap kinerja karyawan tersebut

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sinambela (2014:66-67) penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari suatu populasi tentang suatu fenomena yang diamati. Penelitian deskriptif salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran yang lengkap mengenai fenomena sosial. Data yang dikumpulkan diukur secara langsung menggunakan angka-angka untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 karyawan. Dalam penelitian ini populasi berjumlah kurang dari 100 orang maka sampel yang akan digunakan sesuai dengan jumlah populasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67). Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja

fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

### **Motivasi**

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dengandemikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2011:351). Motivasi adalah keadaan yang diaktivasi atau digerakkan dimana seseorang mengarahkan perilaku berdasarkan tujuan; dalam hal ini termasuk dorongan, keinginan dan hasrat (Women dalam Hurriyati, 2015:83).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah 2015:599). Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:85), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

### Uji Hipotesis pengaruh $X_1$ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40,080	10,011		4,004	,000
	Motivasi	,520	,122	,568	4,258	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Pengolah Data Penelitian (2017)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = a + b X_1 = 40,080 + 0,568 X_1$ .

Diperoleh koefisien sebesar 0,568 dan nilai t untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,258 dengan sig = 0,000 nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gitosudarno ( dalam Sutrisno, 2012:12) tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

### Uji hipotesis pengaruh $X_2$ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	38,232	10,950		3,491	,001
	Disiplin Kerja	,526	,130	,550	4,058	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Pengolah Data Penelitian (2017)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = a + b X_2 = 38,232 + 0,550 X_2$ .

Diperoleh koefisien sebesar 0,550 dan nilai t untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,058 dengan sig = 0,000 nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Penelitian ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo (dalam Sutrisno 2012:85),

disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

### Uji hipotesis pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,096	11,309		2,131	,040
Motivasi	,362	,130	,395	2,775	,009
Disiplin Kerja	,344	,136	,360	2,525	,016
F hitung = 13,532					
Sig. F = 0,000					
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolah Data Penelitian (2017)

Persamaan analisis regresi berganda yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ ,  
 $24,096 + 0,395 X_1 + 0,360 X_2$  Maka dapat diketahui nilai konstantanya positif yaitu sebesar 24,096. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antar variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen yaitu (kinerja karyawan). Jika X1 dan X2 nilainya 0 maka Y nilainya adalah sebesar 24,096. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21.0 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yakni  $13,532 > 3.24$ , dan signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi dari 0,05 maka signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom, ini berarti  $H_3$  diterima.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 <sup>a</sup>	,422	,391	8,136

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Pengolah Data Penelitian (2017)

Sedangkan nilai R square menunjukkan 0,422 memberi pengertian bahwa 42,2% kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 42,2 = 57,8\%$ ) merupakan kontribusi variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh penelitian ini dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, I. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*: Bandung. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*: Bandung. Alfabeta
- Fahrul, R. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Telkomsel Cabang Pangkal Pinang. *Jurnal*. Universitas Bangka Belitung
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, M.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hurriyati, R, 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Kaswan dan Ade S.A. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Khairinal, 2016. *Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pratiwi, A. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunkas Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Undip: Semarang
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS dan Tanya Jawab untuk Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sardiman, 2014. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sastrohadwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*: Jakarta
- Siagian, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subandi, 2015. *Ekonomi Koperasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Supriyadi, E. 2014. SPSS + Amos. In Media
- Suryani dkk. 2013. *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Supratikno, H. Lhalauw, J.J Sugiarto, Widjaja, A.W & Durianto, D. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno & Priansa, D.J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Trihendardi, C. 2011. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi Offset
- Triyaningsih dan Wiharso. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penghulu*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 2. No 1. Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- UU Nomor 25 tahun 1992
- Uno, B.H. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ dan Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Utami, M.D. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Kabupaten Pati*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Zainal, R.V, Ramly, M, Mutis, T, dan Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers