

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya

Novita Ayu Permata Sari¹, Endang Muryani², Dwi Widi Hariyanto³

Universitas Merdeka, Surabaya, Indonesia¹

Universitas Merdeka, Surabaya, Indonesia²

Universitas Merdeka, Surabaya, Indonesia³

Email: novitaayupermatasari2@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at Bank Bukopin Surabaya Employee Cooperative (KKBS). This study uses a quantitative research approach by collecting data through a questionnaire. The population in this study were employees of Bank Bukopin Surabaya Employee Cooperative (KKBS), and a sample of 75 respondents based on several criteria using purposive sampling technique. In this study, the Structural Equation Model (SEM) – Partial Least Square (PLS) model was used and processed through SmartPLS 3.0. This model was chosen to determine the effect of independent variables, namely Work Discipline and Work Motivation on the dependent variable, namely Employee Performance. Hypothesis testing is done using the T-statistic test. The results showed that (1) Work discipline has no significant effect on employee performance with T-statistic value of $0.082 < 1.96$ and P Value of $0.934 > 0.005$. (2) Work motivation has a significant positive effect on employee performance with T-statistic value of $9.111 > 1.96$ and P Value of $0.000 < 0.0005$.*

Keywords: *Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya (KKBS). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya (KKBS), dan sampel sebanyak 75 responden berdasarkan beberapa kriteria yang menggunakan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini, digunakan model Structural Equation Model (SEM) - Partial Least Square (PLS) dan diolah melalui SmartPLS 3.0. Model ini dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji T-Statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik $0,082 < 1,96$ dan P Value $0,934 > 0,005$. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik $9,111 > 1,96$ dengan P Value $0,000 < 0,005$.

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

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan kegiatan usaha suatu organisasi yang terbentuk dan dijalankan oleh perseorangan atau sekelompok orang yang juga menjadi anggota. Koperasi mengandung kata *co-operation* yang memiliki arti "bekerja sama" dimana anggota koperasi bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang sama dengan cara membina kesejahteraan anggota, saling membantu, dan melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Koperasi adalah jenis badan usaha yang dibentuk untuk memastikan kesejahteraan anggota yang sebagian besar berfokus pada sektor ekonomi. Bapak Koperasi Moh. Hatta merumuskan koperasi merupakan usaha yang bekerja sama secara gotong royong untuk mementingkan dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota koperasi. Seiring berkembangnya zaman, koperasi dalam kehidupan nyata mulai berkembang dengan memiliki berbagai jenis-jenis koperasi. Jenis pembentukan koperasi terikat erat dengan keinginan anggotanya.

Sebagai contoh, koperasi yang membutuhkan sejumlah uang dari setiap anggota untuk menjalankan operasinya disebut sebagai kegiatan simpan pinjam. Dana yang diperoleh anggota kemudian digunakan oleh pengurus koperasi sebagai modal dan dipinjamkan kepada anggota lain sesuai kebutuhan. Adapun koperasi yang beroperasi dan menjalankan kegiatan, serta usaha di

lingkungan tempat kerja atau perusahaan yang mana anggotanya juga sebagai karyawan itu sendiri disebut sebagai Koperasi Karyawan (Kopkar). Koperasi karyawan diwajibkan untuk mendirikan dan mengembangkan kegiatan koperasi di dalam perusahaan. Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya (KKBS) merupakan badan usaha dimana pemiliknya adalah karyawan yang juga merupakan anggota koperasi, beroperasi dan berkegiatan di bidang pelayanan daripada kegiatan komersial dengan tujuan bekerja sama dalam meningkatkan kepentingan ekonomi kepada para anggotanya secara khusus dan juga masyarakat pada umumnya.

Sumber daya manusia pada perusahaan memiliki pengaruh pada kapasitas kinerja dalam mencapai tujuan, sehingga pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola, mempertahankan, serta meningkatkan sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses pekerjaan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas berdasarkan standar yang telah ditentukan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya (KKBS) berkaitan dengan kinerja karyawan diantaranya adalah hasil kinerja keseluruhan karyawan untuk melayani anggota koperasi yang masih menjadi hambatan standar kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016 dalam Basyit et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari hasil kerja dan kinerja yang sebenarnya, berdasarkan pada prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok karyawan dalam lingkup wewenang dan tugasnya masing-masing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjalankan tujuan masing-masing perusahaan secara moral dan etis, dalam batas-batas hukum, dan tanpa melanggar hukum apapun. Seperti yang dinyatakan oleh Olson dan Slater (dalam Ekasari & Peranginangin, 2019) efisiensi dilihat dari seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mulai dari pelaksanaan sampai penyelesaian. Permasalahan yang timbul dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh menurunnya tingkat disiplin kerja pada karyawan, yaitu memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, cenderung tidak dapat mengatur waktu dengan baik sehingga sulit memenuhi tenggat waktu pekerjaan, karyawan yang sering mangkir atau terlambat juga dapat mengganggu jadwal kerja yang ditetapkan dan menurunkan motivasi kerja.

Menurut Efendi et. Al (dalam Iptian et al., 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku individu yang mematuhi norma dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Fathoni (2006 dalam Putri et al., 2019) pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk menaati seluruh kebijakan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sitopu et al., 2021) disiplin di tempat kerja adalah pengertian serta kesediaan mematuhi seluruh kebijakan, prosedur, serta norma-norma sosial yang sudah ditentukan dengan pemahaman pola pikir karyawan secara sukarela. Disiplin kerja menurut Nuraini (2013 dalam Nasir et al., 2021) adalah sikap hormat yang mematuhi semua hukum yang berlaku, dan bersedia menanggung hukuman apa pun karena melanggar hukum. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan keahlian agar tunduk dan patuh, serta menahan diri dari sikap yang tidak pantas dengan menjunjung tinggi peraturan yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja tanpa adanya motivasi di tempat kerja dapat mengakibatkan kurangnya semangat dan timbulnya rasa mudah menyerah pada karyawan, sehingga cukup kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan yang dapat menurunkan tingkat motivasi kerja terhadap karyawan adalah karyawan seringkali merasakan kurangnya pemahaman mengenai tugas yang diberikan, sehingga karyawan akan kesulitan untuk fokus pada tugas mereka yang mengakibatkan motivasi dalam mengerjakan tugas dapat menurun. Faktor lain yang dapat menghambat motivasi kerja adalah karyawan tidak dapat memisahkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Karyawan yang sedang memiliki masalah pribadi cenderung membawa masalah tersebut ke dalam kehidupan kerja, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang kurang optimal karena beban pikiran yang terbagi antara melakukan pekerjaan atau mengurus masalah pribadi, dan membuat karyawan lebih emosional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2009 dalam Sari et al., 2020) motivasi sering digambarkan sebagai tindakan menuju tujuan tertentu dengan mengarahkan individu untuk cukup bertindak sesuai kebutuhan. Wilson Bangun (2012 dalam Nurjaya, 2021) mengatakan "Motivasi sebagai tindakan untuk memengaruhi individu agar berperilaku konsisten." Menurut Pamela & Oloko (2015 dalam Rivai, 2020) jika pimpinan perusahaan ingin mempertahankan kesinambungan kerja yang kuat dan profesional, motivasi adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia untuk motivasi kerja adalah kekuatan atau komponen yang membentuk, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku setiap orang dengan terlibat dalam kegiatan yang membangkitkan

motivasi batin mereka dan bekerja untuk mengubah tindakan mereka dengan cara yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Dorongan yang dimiliki individu untuk mencapai lebih banyak dijelaskan oleh teori motivasi. Menurut MC Clelland (dalam Muryani et al., 2020), jika karyawan benar-benar ingin mencapai lebih banyak. Keinginan untuk melakukan sesuatu yang dapat dipertanggungjawabkan secara individual mencerminkan tuntutan untuk berprestasi. Pada hakikatnya seorang karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan dasarnya. Perilaku manusia cenderung bervariasi di tempat kerja karena berbagai orang didorong secara berbeda untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Untuk meningkatkan kinerja terhadap karyawan, terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Riut Iptian, Zamron dan Riyanto Efendi (dalam Iptian et al., 2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya berbeda dengan penelitian Ramon Zamora (dalam Singodimedjo, 2019) diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diduga berkaitan dengan masalah disiplin kerja yang terlihat dari adanya karyawan yang sering datang terlambat ke tempat kerja. Selain itu, karyawan sering melebihi jam istirahat sore sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang kurang ideal. Hasil penelitian tersebut juga terdapat pada penelitian Nailul Muna dan Sri Isowati (dalam Muna, 2022) berdasarkan pengamatan bahwa jumlah disiplin hanya 40% dari 100% lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Keadaan ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinilai masih jauh untuk termasuk dalam kategori efisiensi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (dalam Parashakti & Setiawan, 2019) tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh tugas seorang pemimpin yang sangat penting dalam mendorong anggota timnya untuk meningkatkan tingkat kinerja perusahaan yang dibutuhkan. Pemimpin dalam usahanya mementingkan peningkatan motivasi dalam bekerja terkait dengan mengelola karyawan untuk melakukan tugas yang diperlukan dan mungkin dilakukan dalam bekerja dengan kelompok.

Hal ini juga terdapat dalam penelitian Matheus Alexander Rio dan Donny Dharma (dalam Rio & Dharmawan, 2020) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan. Faktor-faktor seperti gaji sesuai beban kerja, pemberian tempat tinggal, asuransi sosial, alat keselamatan, pengakuan prestasi, hormat dari rekan kerja dan pimpinan, serta pekerjaan yang menyenangkan serta peluang pelatihan kerja, semua memberikan kontribusi penting terhadap motivasi kerja yang positif. Namun dalam penelitian Agus Rohmana (dalam Rohmana, 2022), dengan hasil penelitian yang menunjukkan perubahan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya.

Berdasarkan permasalahan dan research gap di atas, peneliti tertarik ingin meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk menjawab masalah yang dirumuskan, mencapai tujuan penelitian dan menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2019 dalam Muslimin, 2021), metode penelitian kuantitatif adalah teknik penelitian berbasis positivisme yang menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data yang kemudian diperiksa secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer. Analisis model dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)–Partial Least Square (PLS)* dengan SmartPLS 3.0 sebagai software pengolahan data. Andreas Wijaya (2019 dalam Widiyastuti, 2020) mengemukakan terdapat 2 (dua) sub model dalam analisis data SEM-PLS, yaitu uji outer model dan inner model.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya yang berjumlah 149 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden yang dipilih berdasarkan kriteria dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis dengan melakukan uji validitas yang meliputi uji validitas konvergen *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dan uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, R-square atau *goodness-fit model*, dan uji hipotesis yang digunakan untuk menguji hubungan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Kriteria Responden

Kriteria yang digunakan pada pengisian kuesioner yaitu laki-laki/perempuan, usia 25-50 tahun, bekerja dan menjadi anggota koperasi minimal 2 (dua) tahun, diperoleh jawaban sebanyak 75 responden. Purposive Sampling dipakai menjadi metode pengambilan sampel yang termasuk ke dalam non-probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) purposive sampling melibatkan pemilihan sampel dengan mempertimbangkan sejumlah pertimbangan. Kemudian akan dilakukan klasifikasi identitas responden untuk menggambarkan secara akurat responden atau subjek penelitian. Berikut penggolongan identitas responden yang dilakukan berdasarkan data.

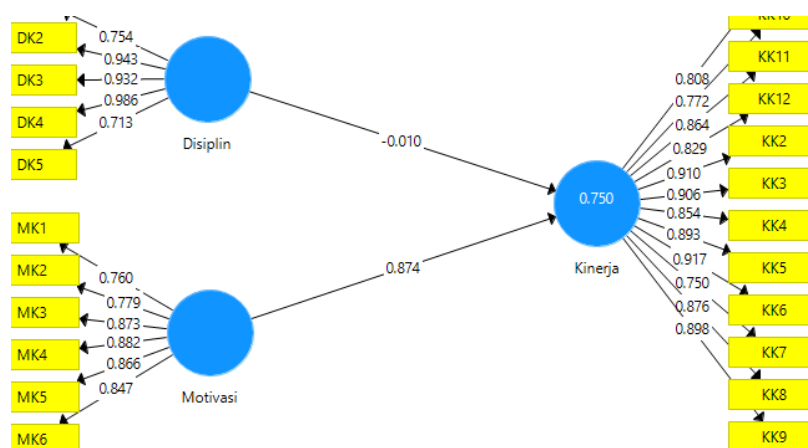
Tabel 1. Kriteria Responden

Deskriptif		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	44%
	Perempuan	42	56%
	Total	75	100%
Usia	25-30	15	20%
	31-35	15	20%
	36-40	30	40%
	41-45	9	12%
	46-50	6	8%
	Total	75	100%
Anggota Koperasi	min. 2 tahun	75	
	Total	75	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kuesioner penelitian dengan 33 responden laki-laki terhitung 44%, 42 responden perempuan terhitung 56%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan responden didominasi oleh perempuan. Kuesioner penelitian berdasarkan usia didominasi oleh usia 36-40 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, kemudian yang berusia 25-30 dan 31-35 memiliki frekuensi usia yang sama yaitu 15 responden, sedangkan yang berusia minimal 46-50. Dari 75 responden yang menjawab, kesemuanya sudah menjadi anggota koperasi minimal 2 (dua) tahun.

Hasil Uji Outer Model



Gambar 2. Outer Model
 Sumber: data olahan PLS 3.0

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017 dalam Muslimin, 2021) uji validitas adalah sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan fakta dalam situasi yang ada. Uji validitas konvergen dan diskriminan dipakai untuk mengevaluasi uji validitas. Nilai *Loading Factor* dan *Average Variance*

Extracted (AVE) dipakai untuk melangsungkan uji validitas konvergen, sedangkan nilai *Fornell Larcker* digunakan untuk melakukan uji validitas diskriminan. Nilai *Loading Factor* diharapkan >0,7, serta Nilai AVE yang diharapkan >0.5.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)

	Disiplin	Motivasi	Kinerja	Validitas
DK1	0.754			Valid
DK2	0.943			Valid
DK3	0.932			Valid
DK4	0.986			Valid
DK5	0.713			Valid
MK1		0.760		Valid
MK2		0.779		Valid
MK3		0.873		Valid
MK4		0.882		Valid
MK5		0.866		Valid
MK6		0.847		Valid
KK1			0.808	Valid
KK2			0.910	Valid
KK3			0.906	Valid
KK4			0.854	Valid
KK5			0.893	Valid
KK6			0.917	Valid
KK7			0.750	Valid
KK8			0.876	Valid
KK9			0.898	Valid
KK10			0.772	Valid
KK11			0.864	Valid
KK12			0.829	Valid

Sumber: data olahan peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)	Validitas
Disiplin Kerja	0.761	Valid
Motivasi Kerja	0.699	Valid
Kinerja Karyawan	0.736	Valid

Sumber: data olahan peneliti (2023)

Dari Tabel 2 bisa dilihat bahwasanya setiap indikator dalam variabel disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan dengan 23 indikator semuanya menunjukkan nilai konvergen *Loading Factor* >0,7. Tabel 3 diatas juga menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5. Hal ini disimpulkan bahwa responden memahami dengan baik setiap indikator yang diberikan atau setiap pernyataan yang disampaikan sesuai dengan tujuan peneliti, maka dapat dilihat indikator yang dipakai pada penelitian ini mempunyai nilai konvergen.

Tabel 4. Validitas Diskriminan (*Fornell Larcker*)

	Disiplin	Motivasi	Kinerja
Disiplin	0.872		
Motivasi	0.804	0.836	0.866
Kinerja	0.692		0.858

Sumber: data olahan peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4 seperti yang terlihat, semua nilai *Fornell Larcker* sesuai dalam temuan, yaitu akar kuadrat AVE > korelasi antara struktur model lainnya, dan setiap kriteria variabel pasangan mempunyai nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain sesuai dengan persyaratan model eksternal.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat dari uji reliabilitas konstruk dan uji reliabilitas komposit. Uji reliabilitas komposit dilihat dari nilai *Composite Reliability*, sedangkan uji reliabilitas konstruk dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diharapkan >0,7 maka alat ukur tersebut dianggap tepat dan memiliki reliabilitas yang tinggi. Ghozali (2015 dalam Sharfina Febriany, 2019).

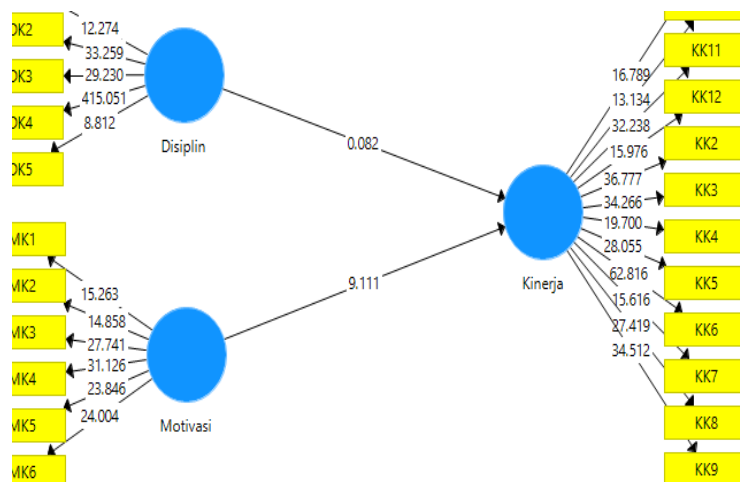
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Reliabilitas
Disiplin	0.917	0.940	Reliabel
Motivasi	0.913	0.933	Reliabel
Kinerja	0.967	0.971	Reliabel

Sumber: data olahan peneliti (2023)

Tabel 5 memperlihatkan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* keduanya lebih besar dari 0,7. Hal tersebut artinya metode penelitian dan variabel pada penelitian ini menghasilkan temuan yang akurat. Dapat dikatakan bahwa penelitian ini valid serta reliabel sesuai beberapa uji validitas dan reliabilitas, jadi dapat diteruskan dengan uji *inner model* pada pengolahan data berikutnya.

Hasil Uji Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber: data olahan PLS 3.0

R-square (Koefisien Determinasi)

R-squared adalah uji dalam *inner model* untuk mengukur dampak variabel bebas pada variabel terikat. Sementara itu, Adjusted R-squared memperhitungkan kesalahan standar. Nilai Adjusted R-squared memberikan evaluasi lebih akurat dibandingkan R-squared dalam menilai kapabilitas variabel bebas didalam menjabarkan variabel terikat. Menurut Chin (Ghozali & Latan 2015 dalam Widiyastuti, 2020) diperoleh hasil temuan kuat apabila nilai R-square lebih besar dari 0,67. Hasil R-square termasuk dalam kategori sedang jika antara 0,30-0,67, dan kategori lemah jika antara 0,19-0,33.

Tabel 6. Hasil Uji R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,75	0,74

Sumber: data olahan peneliti (2023)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada Tabel 6 memperlihatkan variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan diberikan pengaruh oleh variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2), dengan nilai R-squared sebesar 0,75 dan nilai Adjusted R-squared yang disesuaikan masing-masing sebesar 0,74 yang menjelaskan hubungan antara semua faktor konstruk eksogen, termasuk motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X1), dan variabel konstruk endogen, kinerja karyawan (Y), termasuk ke dalam kategori hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis

Muniarti (2013 dalam Abdullah et al., 2022) mengemukakan hasil pengujian hipotesis nilai estimasi akan didapatkan keterkaitan di jalur model struktural. Dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk mencapai angka signifikan dilihat dari T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Maka, nilai signifikansi T-statistik wajib melebihi 1,96.

Tabel 7. Hasil Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin -> Kinerja	-0,010	0,082	0,934	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kinerja	0,874	9,111	0,000	Signifikan

Sumber: data olahan peneliti (2023)

Tabel 7 menggambarkan hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y), dengan nilai T-statistik sebesar 0,082 < 1,96, sehingga memperlihatkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keduanya. Dengan *Original Sample (O)* sebesar -0,010 dan P-value sebesar 0,934 > 0,005 maka dapat dikatakan hipotesis H_{01} diterima sedangkan hipotesis H_{a1} ditolak. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel motivasi kerja (X2) meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan positif berdasarkan T-statistik sebesar 9,111 > 1,96 terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan *Original Sample (O)* 0,874, dan P-value 0,000 < 0,005. Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima, sedangkan H_{o2} ditolak.

PEMBAHASAN

Sesuai temuan penelitian terhadap pegawai Koperasi Bank Bukopin Surabaya (KKBS), variabel disiplin kerja mempunyai nilai *Original Sample (O)* sebesar -0,010. Nilai P adalah 0,934 > 0,05 dan T-statistik adalah 0,082 < 1,96. Temuan ini memperlihatkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan. Hal tersebut artinya responden yang bekerja tidak sependapat bahwa sikap disiplin di tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan jawaban responden sesuai dengan permasalahan yang memengaruhi sikap disiplin kerja, yaitu kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, cenderung tidak dapat mengatur waktu dengan baik sehingga sulit memenuhi tenggat waktu pekerjaan, karyawan yang sering mangkir atau terlambat juga dapat mengganggu jadwal kerja yang telah ditentukan. Namun, terdapat beberapa aspek alasan mengapa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil observasi di lapangan. Pertama, setiap individu memiliki gaya kerja yang berbeda-beda. Beberapa karyawan

merasa lebih efektif bekerja dalam lingkungan yang lebih longgar dan fleksibel, sementara yang lain memilih bekerja dengan struktur yang lebih ketat dan tertata.

Kedua, faktor motivasi eksternal. Meskipun disiplin kerja berperan penting, faktor motivasi eksternal juga memiliki peran dalam kinerja karyawan. Karyawan mungkin lebih termotivasi oleh insentif, pengakuan dari atasan, kesempatan promosi jabatan. Jika motivasi eksternal memiliki peran yang kuat, kurangnya disiplin individu mungkin tidak menjadi hambatan besar dalam mencapai kinerja yang baik. Meskipun disiplin kerja mungkin tidak selalu menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan, tetap penting untuk menjaga standar profesionalisme dan etika kerja yang baik di tempat kerja. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik dapat membantu memelihara ketertiban, menjaga kualitas pekerjaan, dan membangun ruang lingkup kerja yang positif. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Ramon Zamora (dalam Singodimedjo, 2019) yang menemukan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan, sedangkan bertentangan dengan penelitian Riut Iptian, Zamroni, dan Riyanto Efendi (dalam jurnal Iptian et al., 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian karyawan Koperasi Bank Bukopin Surabaya (KKBS) mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai Original Sample (O) sebesar 0,874. P value $0,000 < 0,005$, dan nilai T-statistik adalah $9,111 > 1,96$. Dapat dijelaskan bahwasanya variabel motivasi kerja bagi kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan positif. Hal ini menunjukkan karyawan setuju bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan diambil dari tanggapan karyawan sebagai responden yang merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Kepuasan terhadap hasil pekerjaan disebabkan oleh karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Robbins (dalam Bisnis & Buana, n.d. 2021) kepuasan kinerja mengacu pada sikap umum karyawan, dengan rasa kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan pandangan yang menguntungkan di tempat kerja.

Sebaliknya, karyawan yang tidak senang dengan pekerjaan mereka sering melihat pekerjaan mereka secara negatif. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa ketika karyawan merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka akan cenderung lebih bersemangat dan mendedikasikan diri pada pekerjaan, sehingga menghasilkan efisiensi dan kualitas yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja juga akan mendorong karyawan tersebut untuk berbuat lebih banyak agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Temuan penelitian ini selaras pada temuan Ryani Dhyana Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (dalam jurnal Parashakti & Setiawan, 2019) yang mendapati motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian Agus Rohmana (dalam Rohmana, 2022) menunjukkan hasil sebaliknya, bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan positif bagi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan diberikan pengaruh oleh disiplin kerja serta motivasi di tempat kerja. Untuk menjawab rumusan masalah yang diangkat, mencapai tujuan penelitian, dan mengevaluasi hipotesis penelitiannya, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif digunakan. SmartPLS 3.0 digunakan dalam pengolahan data penelitian ini. Model SEM-PLS digunakan dalam penelitian ini menjabarkan sebab akibat dari berbagai variabel yang memengaruhi variabel konstruk.

Disiplin di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original Sample (O) sebesar -0,010. Nilai P adalah $0,934 > 0,05$ dan T-statistik adalah $0,0820 < 1,96$. Hal ini berarti karyawan koperasi yang merupakan responden tidak setuju bahwa tingkat disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,874. P value $0,000 < 0,005$, dan nilai T-statistik adalah $9,111 > 1,96$. Hal ini berarti karyawan koperasi yang merupakan responden setuju bahwa tingkat motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Penelitian ini masih layak dan menarik untuk dikaji dan diteliti pada penelitian selanjutnya agar penelitian ini lebih baik. Dikarenakan hanya ada 2 (dua) variabel bebas serta satu variabel terikat yang dipakai pada penelitian ini, maka penelitian selanjutnya disarankan menambah ataupun mengganti variabel yang diteliti dalam rangka mengembangkan penelitian. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah ukuran sampel atau populasi responden untuk generalisasi yang lebih

besar. Saran untuk Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya agar dapat memperbaiki sikap disiplin kerja di tempat kerja, dan memberikan motivasi yang lebih baik lagi terhadap karyawan agar kinerja karyawan dan terget pekerjaan dapat terpenuhi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., Mulyadi, H., Akbar Basudani, W., & Wiharso, G. (2022). Strategi the Body Shop Indonesia Dalam Membentuk Loyalitas Konsumen. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 221. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1813>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Bisnis, E., & Buana, U. M. (n.d.). *TEROPONG : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 36–46.
- Ekasari, A., & Peranginangin, J. (2019). Predictors Employee Performance In Indonesian Manufacturing Company Using Path Anlysis. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 15(2), 166–180. <https://doi.org/10.33830/jom.v15i2.736.2019>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp/dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Muna, N. ; I. (2022). (*Studi pada PT LKM Demak Sejahtera*). 5(2), 1119–1130.
- Muryani, E., Suhartini, D., Gunawan, A., Yustiyawan, R. H., & Pratiwi, Y. E. (2020). Pendampingan Motivasi Peningkatan Kinerja Pengurus dalam Pengelolaan Organisasi dan Informasi Teknologi Koperasi Wanita di Kecamatan Driyorejo Gresik. *Humanism : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135–141. <https://doi.org/10.30651/hm.v1i2.5468>
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Pardede, P. D. K., Tafonao, D. J., & Buulolo, E. E. (2021). Optimalisasi Penggunaan Dana Desa Dalam Pembangunan Desa Lolosoni Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan 2019/2020. *Jurnal Governance Opinion*, 6(2), 78–89.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). the Effect of Work Environment on Employee. *Me*, 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Rio, M. A., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk Kcu Matraman. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(3), 8–17. <https://doi.org/10.35137/jei.v20i3.364>
- Rivai, A. (2020). EFFECT OF WORK MOTIVATION AND PARTICIPATIVE LEADERSHIP TO UNDERSTAND FUNCTIONAL EMPLOYMENT BEHAVIOR (Study at the Office of Education and Culture, East Nusa Tenggara Province). *Jurnal Eduscience*, 7(2), 40–49.
- Rohmana, A. (2022). Journal Effect of Workload, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of Pt. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo. *Neutron*, 22(01), 8–18. <https://doi.org/10.29138/neutron.v22i01.164>

- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sharfina Febriany. (2019). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN GORIDE SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Pelanggan Goride di Kemayoran Jakarta Pusat)*. 22-29.
- Singodimedjo. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 7(2), 48-55.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2019). *BAB III Sugiyono (2019:199)*. 34-46.
- Widiyastuti, E. (2020). *Identifikasi dampak integrasi E-Service Quality, E-Satisfaction, dan E-Payment terhadap Repurchase Intention konsumen dalam menggunakan fitur GoFood*. 2007, 45-61.