

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN PADA KUD PAKIS KAB. MALANG**

**SKRIPSI**

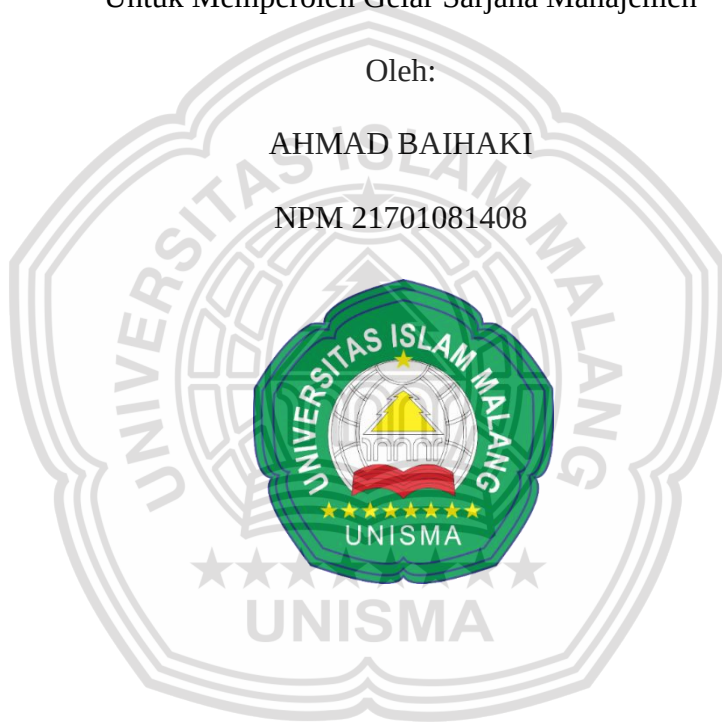
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

AHMAD BAIHAKI

NPM 21701081408



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KUD Pakis Kabupaten Malang. Variabel penelitiannya terdiri dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan Disiplin Kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis regresi secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

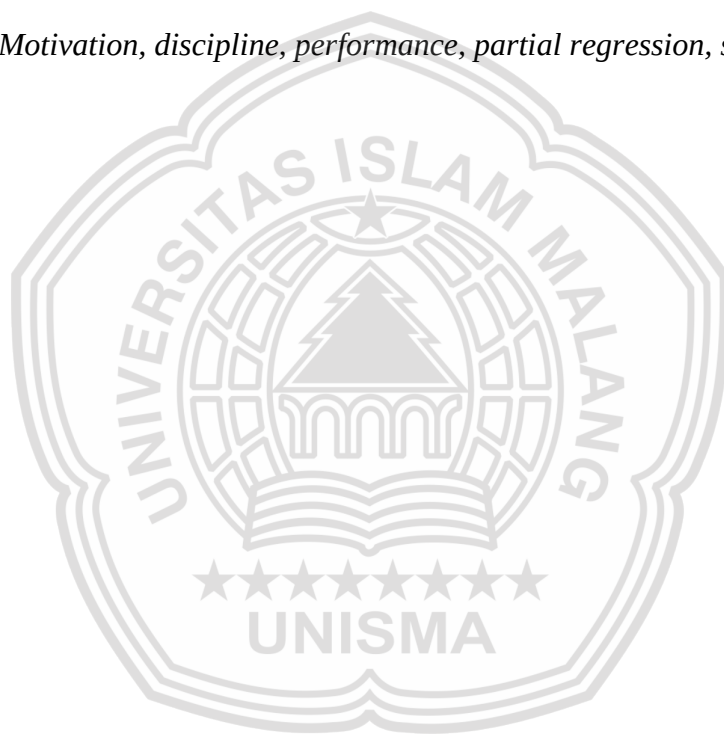
**Kata kunci:** Motivasi, kedisiplinan, kinerja, *partial regression* dan *simultaneous regression*



## ABSTRACT

*This study investigates the influence of motivation and work discipline on employee performance in KUD Pakis, Malang Regency. The research variables consist of Motivation (X1) and Work Discipline (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable. The findings suggest that partial regression analysis indicates a significant influence of Motivation (X1) on Employee Performance (Y), while Work Discipline (X2) does not show a significant influence on Employee Performance (Y). Moreover, simultaneous regression analysis reveals that both Motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Motivation, discipline, performance, partial regression, simultaneous regression



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan/ organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada di dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya sangat penting. Peranan Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower* manajemen.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:67). Kinerja seseorang karyawan sangat menentukan baik tidaknya tentang apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan. Hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan definisi dari kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:67). Oleh karena itu, evaluasi dari kinerja karyawan dapat diketahui dari ketercapaian kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Diharapkan dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, karena karyawan merupakan unsur pembeda bagi kompetitor. Di sisi lain, sebaik-baik perusahaan adalah yang senantiasa berusaha mendorong motivasi dan kemampuan kerja karyawan (Wibowo, 2010).

Menurut Kasmir (2016:189-193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi yang baik dan tepat untuk menetapkan cara berpikir optimis pada karyawan yang nantinya memungkinkan karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan bekerja. Kinerja yang tinggi akan selalu dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, jika pimpinan suatu perusahaan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka akan muncul motivasi atau dorongan yang ada di setiap individu setiap seseorang karyawan tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Selain motivasi, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap: jam kerja, prosedur kerja, perintah pimpinan, keakuratan dalam bekerja (Hasibuan, 2010). Kurangnya kedisiplinan bisa mengganggu operasional perusahaan atau instansi. Menurut Kasmir (2016:189-193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, hal ini mengingat karena

sikap disiplin karyawan yang semakin baik, maka karyawan akan semakin taat dan patuh pada peraturan-peraturan perusahaan. Selain itu karyawan akan bertanggung jawab semaksimal mungkin pada pekerjaannya dan perusahaan dapat memenuhi target yang diinginkan.

Koperasi Unit Desa (KUD) dapat dikatakan sebagai wadah organisasi ekonomi yang berwatak sosial dan merupakan wadah bagi pengembangan berbagai kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan yang diselenggarakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat itu sendiri. Koperasi unit desa (KUD) PAKIS berlokasi di Jalan Raya Asrikaton Nomor 38, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. KUD Pakis telah berdiri sejak tahun 1973. Koperasi Unit desa (KUD) Pakis merupakan sebuah badan hukum koperasi yang kegiatannya berdasar pada prinsip koperasi. KUD Pakis juga merupakan bentuk gerakan ekonomi rakyat yang berbasis kekeluargaan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992, yakni pada pasal 1 ayat 1. KUD Pakis terdiri dari anggota yang merupakan penduduk desa setempat dengan wilayah kerja mencakup seluruh Kecamatan Pakis. Hal ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian.

Koperasi dikatakan sehat apabila didalam aktivitas produktivitas, manajemen, permodalan, dan semua kegiatan di dalamnya terlaksana dengan baik dan sudah memenuhi syarat untuk dinyatakan sebagai koperasi yang sehat. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan yang bekerja di Koperasi unit desa (KUD) Pakis memiliki kinerja yang baik, sehingga KUD Pakis masih belum memenuhi standar kinerja dari Dinas Koperasi. Yang menjadi permasalahan salah satunya di KUD Pakis selama ini adalah kinerja. Kurang adanya dorongan semangat dan tindakan dari pimpinan membuat kinerja karyawan menurun seperti kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan pimpinan, dan juga masih banyaknya karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kewajibannya karyawan. Selain itu, masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang sudah ditentukan. Akibatnya tugas menyelesaikan target belum selesai tepat pada waktunya, karyawan



KUD Pakis belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang merupakan dampak dari tidak disiplinnya karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Melihat beberapa masalah yang terjadi pada KUD Pakis membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD PAKIS Kab. Malang”**.

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang?

## 1.3. TUJUAN MASALAH

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang?
2. Untuk mengetahui a pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang?

## 1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi yang dapat di gunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Bagi Koperasi Unit Desa Pakis

Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi kajian evaluasi dan rekomendasi bagi pihak KUD Pakis Kab. Malang terkait pengembangan

sumber daya manusia baik dalam tingkat manajerial maupun karyawan di masa akan datang.





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan terkait pengaruh keputusan pembelian yang terdiri variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KUD Pakis Kabupaten Malang dapat disimpulkan sebagaimana berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Disiplin Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada beberapa saran yang peneliti ingin sampaikan kepada pihak yang bersangkutan:

1. Untuk KUD Pakis Kabupaten Malang
  - a. Diharapkan untuk memperhatikan kembali karyawan-karyawan pada kantor terutama dalam waktu bekerja karyawan dan tugas-tugas karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, agar memberikan kinerja yang baik pada kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.
  - b. Diharapkan untuk memperhatikan kegunaan anggaran yang dikeluarkan oleh kantor karena dalam penelitian ini penggunaan anggaran yang baik memiliki tingkat responden paling rendah.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
  - a. Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel diluar penelitian ini, karena masih terdapat penelitian yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini seperti variabel *Rensponsibility*, karena dalam penelitian memiliki responden

yang tinggi dengan rata-rata sebesar 4,72% sehingga membuat informasi lebih lengkap dari penelitian ini.

- b. Untuk Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitiannya yang berbeda baik dari perusahaan atau Lembaga-lembaga lainnya seperti Bank BUMN, Kantor PCNU, dan lain-lain.
- c. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian hingga kerangka konsep yang digunakan berbeda.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arep, I., Tanjung, H., Darwin, S., & Putra, R. M. S. (2003). Manajemen motivasi. Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Fitriani, R., & Muhyadi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1, 7(3), 273-281.
- Gozali, I. (2012). Aplikasi analisis *Multivariate* Dengan Program IMB SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. (2018). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja MTE. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta.: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2007). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 15(02), 171-182.
- Ikhsan, R. B., & Lupiyoadi, R. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan ke 1, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2003). Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis, penerbit Erlangga.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource*. Medika Salemba.

Pamela, A.O., & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies* 5 (2).

Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kepuasan ke Praktik.

Rivai, V. (2015). Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*. 2(2).

Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). Penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Ros In Yogyakarta

Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87-93.

Simamora, H. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, S. (2013). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2005). Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, E. (2010). Implementasi *good corporate governance* di Indonesia. Jurnal ekonomi dan Kewirausahaan. 10(2).

