

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI MITRA LESTARI KABUPATEN PATI

Muhammad Nabil Nur Rizki¹, Muhammad Tahwin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang^{1,2}
email: nabillasem12@gmail.com¹, tahwinm@yahoo.co.id²

ABSTRACT

Cooperatives in Indonesia, as regulated by Law No. 25 of 1992, aim to improve the welfare of their members based on the principle of kinship. Employee performance, which is influenced by work motivation, work discipline, and job satisfaction, plays an essential role in the success of a cooperative. A decline in performance observed at Koperasi Mitra Lestari in Pati Regency, indicated by lower revenues and poor attendance, highlights the need for an evaluation of these factors. This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at the cooperative. Using a survey method with a questionnaire distributed to 32 employees, this study applies multiple linear regression analysis to test the influence of independent variables on the dependent variable. The results show that work motivation has a negative effect on employee performance, while work discipline has a positive but insignificant effect, and job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Overall, job satisfaction was found to have a more significant impact on improving employee performance at Koperasi Mitra Lestari, compared to work motivation and discipline. These findings may serve as a consideration for enhancing employee productivity through improvements in job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Cooperative.*

ABSTRAK

Koperasi di Indonesia, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1992, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dengan prinsip kekeluargaan. Kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, memainkan peran penting dalam keberhasilan koperasi. Penurunan kinerja yang tercermin pada Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati, yang diindikasikan oleh rendahnya pendapatan dan absensi yang buruk, menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi tersebut. Menggunakan metode survei dengan kuesioner yang disebarakan kepada 32 karyawan, penelitian ini mengaplikasikan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Mitra Lestari, dibandingkan dengan motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Katakunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi

PENDAHULUAN

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan (Rosyda, 2021). Pertumbuhan dan perluasan ekonomi di Indonesia serta perkembangan teknologi saat ini kian maju pesat. Hal ini ditunjukkan dengan perkembangan koperasi yang dulunya jarang ditemui, sekarang hampir setiap daerah kota sudah terdapat koperasi dengan berbagai jenis, baik koperasi simpan pinjam, koperasi unit desa dan sebagainya (Arifqi, 2020). Koperasi sendiri merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Menurut (Chaniago dan Sirojudin, 2018) koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang yang memberikan kebebasan kepada setiap anggota untuk masuk dan keluar, bekerjasama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Salah satu aspek dalam manajemen yang memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan adalah kinerja. Menurut (Hasibuan dalam Wihasnanto, 2023) kinerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pekerja yang

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan didasarkan pengetahuan dan kegigihan serta waktu. Menurut Rivai dalam (Wihasnanto, 2023) kinerja karyawan adalah hasil karyawan dalam rentang waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap kemungkinan bentuk yang berbeda seperti hasil kerja dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan sudah disepakati bersama. Turangan dalam (Hikmah, dkk, 2023) memberikan penegasan kinerja dapat juga disebut sebagai pencapaian keberhasilan setiap individu dari pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan.

Apabila kinerja karyawan baik dan hasil kerja yang dilakukan bagus maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan hal itu salah satu faktor karyawan yang berkompeten adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja. Jika karyawan memiliki motivasi, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Sinambela dalam (Antika, dkk, 2021) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian (Bay, dkk, 2022) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian (Damayanti, dkk, 2022) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan situasi dan kondisi kerja yang baik sehingga akan menciptakan semangat kerja untuk mencapai pekerjaan yang baik bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Sinambela dalam (Antika, dkk, 2021) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian (Sriani, dkk, 2022) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat disiplin kerja dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sari dan Arafik, 2022) terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Luntas dalam (Wicaksono dan Gazali, 2021) kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan atas seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan dianggap penting. Locke dalam (Wicaksono, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan memandang pekerjaan yang dijalani. Jika seseorang positif terhadap pekerjaannya,

maka akan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan maka akan tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian (Putra, dkk, 2022) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat kepuasan kerja dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian (Wijayanti dan Sijabat, 2022) terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koperasi Mitra Lestari adalah salah satu koperasi yang ada di Kabupaten Pati yang didirikan pada 11 Agustus 2004 dengan nomor Badan Hukum No. 518/130.BH/VIII/2004 tanggal 24 Agustus 2004. Pada tanggal 16 Juli 2014 Koperasi Mitra Lestari membuka cabang di Kabupaten Rembang. Koperasi Mitra Lestari menjadi objek yang menarik untuk diteliti karena adanya fenomena atau permasalahan yang dihadapi di Koperasi Mitra Lestari saat ini. Sebagian karyawan Koperasi Mitra Lestari yang punya usaha sendiri dirumah sehingga ketika karyawan bekerja hanya dijadikan formalitas tidak serius dalam bekerja. Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peneliti selama berada di objek penelitian, bahwa pada Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati terdapat fenomena yang ada kaitannya kinerja kerja karyawan menurun yang ditunjukkan dengan adanya tingkat penurunan kinerja karyawan. Data mengenai target dan realisasi pendapatan pada Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati selama tiga tahun terakhir pada tahun 2021 - 2023 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pendapatan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati Tahun 2021 - 2023

Tahun	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	%(Presentase)
2021	4.500.450.000	4.187.865.020	93.1%
2022	4.479.500.000	4.148.500.859	92.6%
2023	4.300.000.000	3.868.895.276	90.0%

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung mengalami penurunan. Penurunan yang terjadi pada tahun 2022 - 2023 yaitu masing-masing sebesar 92.6% - 90.0% cenderung mengalami penurunan target realisasi dari yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan karena saat proses penagihan karyawan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan penagihan sangat lemah

dikarenakan karyawan penagihan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan.

Selain fenomena yang terjadi terkait dengan menurunnya kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati dikarenakan adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin meningkat pada karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. Di bawah ini merupakan tabel data absensi karyawan Koperasi Mitra Lestari periode Agustus 2023-Februari 2024:

Tabel 2. Absensi Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Ijin	Terlambat
Agustus	32	2 6.3%	4 12.5%	19 59.4%
September	32	8 25.0%	6 18.8%	24 75.0%
Oktober	32	5 15.6%	2 6.3%	20 62.5%
November	32	3 9.4%	5 15.6%	23 71.9%
Desember	32	7 21.9%	5 15.6%	17 53.1%
Januari	32	3 9.4%	1 3.1%	18 56.3%
Februari	32	4 12.5%	3 9.4%	15 46.9%
Total dan rata-rata		14.3%	11.6%	60.7%

Sumber: Absensi Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati (Agustus 2023 - Februari 2024) yang telah di olah (tahun pengambilan 2024).

Dari penjelasan Tabel 2 mengenai totalitas absensi di atas dilihat dari rata-rata total karyawan koperasi Mitra Lestari yang datang terlambat untuk periode Agustus 2023 – Februari 2024 sekitar 60.7%, dari hasil presentase tersebut teridentifikasi bahwa disiplin karyawan koperasi Mitra Lestari masih kurang. Keseluruhan total keterlambatan ini diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulan. Untuk keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan September yaitu 75.0% sedangkan keterlambatan terendah terjadi di bulan Februari yaitu 46.9%. Kemudian nilai rata-rata tingkat absen karena sakit dari bulan Agustus 2023 – Februari 2024 sebanyak 14.3% dan karena alasan tertentu atau izin sebanyak 11.6%. Hal ini dapat dijelaskan,

bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tidak bisa mengikuti briefing secara utuh sehingga karyawan tidak mengetahui informasi apa yang sudah disampaikan oleh atasan yang menyebabkan pelayanan anggota koperasi terganggu. Berdasarkan uraian di atas, dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati”.

METODE

Dalam penelitian ini, metode kualitatif diterapkan. variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan variabel dependennya adalah kinerja. Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian yang dilakukan dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan yang ada di Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. Pengisian kuesioner menjadi tanggung jawab responden untuk membaca, memahami dan memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada dalam isi kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan alternatif jawaban dari satu (sangat setuju) sampai dengan lima (sangat tidak setuju). Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yang bersifat *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung objek penelitian. Pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung objek penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan jenis datanya adalah data subjek. data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Dalam penelitian yang dilakukan sumber datanya adalah data primer. Untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner pada karyawan koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. Dalam penelitian yang dilakukan sebagai sampel adalah semua karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati sebanyak 32 karyawan. Uji instrumen sangat penting karena untuk menguji keakuratan data dan keaslian data dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Uji instrumen dilakukan terhadap 30 responden dengan dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk membuktikan adanya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara

parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti melakukan teknik analisis yaitu analisis linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan dalam analisis regresi linier berganda meliputi: Uji Parsial (Uji t), Uji Determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji parsial dan uji determinasi diperlukan uji instrumen terlebih dahulu agar dapat mengetahui validitas dan reliabilitas item pertanyaan kuesioner yang digunakan. Dalam pengujian instrumen yang telah dilakukan, peneliti menggunakan 39 pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. Adapun hasil dari uji instrumen dalam penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

Uji Instrumen

Jumlah responden yang digunakan dalam uji instrumen pada penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Nilai signifikansi didapat dari jumlah sampel 30 responden, jika diketahui nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka pernyataan dianggap tidak valid. Adapun hasil uji instrumen dengan 30 responden, sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Kuesioner variabel motivasi kerja terdapat 7 item pertanyaan.

Jawaban masing-masing dilakukan analisis validitas.

Nilai signifikansi pada Tabel 3 menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dikatakan valid. Adapun

hasil uji validitas variabel motivasi kerja, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 30 Responden

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,001	Valid
2	0,002	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,015	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan semua item pernyataan Kuesioner variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari terdapat 11 item pertanyaan. Jawaban 0,05. Sehingga dikatakan valid. Adapun masing-masing dilakukan analisis hasil uji validitas variabel disiplin kerja, validitas. Nilai signifikansi pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja 30 Responden

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,002	Valid
4	0,000	Valid
5	0,001	Valid
6	0,009	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,003	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan semua item pernyataan Kuesioner variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari terdapat 11 item pertanyaan. Jawaban 0,05. Sehingga dikatakan valid. Adapun masing-masing dilakukan analisis hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, validitas. Nilai signifikansi pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 30 Responden

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,002	Valid
3	0,001	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,002	Valid
11	0,009	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner variabel Kinerja karyawan terdapat 10 item pertanyaan. Jawaban masing-masing dilakukan analisis validitas. Nilai signifikansi pada

Tabel 6 menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 30 Responden

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,013	Valid
2	0,002	Valid
3	0,003	Valid
4	0,000	Valid
5	0,002	Valid
6	0,002	Valid
7	0,001	Valid
8	0,037	Valid
9	0,002	Valid
10	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukannya uji validitas maka dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas

dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,710	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,846	>0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,833	>0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	>0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 tersebut. Maka dapat diketahui besarnya cronbach alpha pada semua variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan, memiliki data yang reliabel atau dapat dipercaya keasliannya.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya

pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji statistik t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. H_1 , H_2 , H_3 diterima jika nilai koefisien β_1 : β_2 : β_3 adalah positif serta nilai signifikansinya $< 0,05$. H_1 , H_2 , H_3 ditolak jika nilai koefisien β_1 : β_2 : β_3 adalah negatif atau positif serta nilai signifikansinya $> 0,05$. Dari hasil analisis linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi yang ditunjukkan dalam Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi

Unstandardized Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Keterangan	
	B	Std. Error				
Konstanta	16.862	5.581	3.021	.005		
Motivasi Kerja (X1)	-.347	.256	-.265	.187	Ditolak	
Disiplin Kerja (X2)	.284	.155	.367	1.834	.077	Ditolak
Kepuasan Kerja (X3)	.504	.163	.608	3.088	.005	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai β pada kolom unstandardized coefficients sebagai koefisien regresi. Dengan demikian analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.862 - 0.347 X1 + 0,284 X2 + 0,502 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 16,862 artinya jika nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai sebesar 16,862. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0,347, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0,347. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,284, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,284. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,504, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,504. Dari persamaan regresi tersebut faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karena memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 0,504 dibanding faktor lainnya.

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen secara parsial, dengan tujuan mengetahui apakah masing-masing variabel memengaruhi kinerja karyawan secara individu. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 8, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi negatif (-0,347) dengan nilai signifikansi 0,187, yang berarti hipotesis pertama yang menganggap motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. Selanjutnya, untuk disiplin kerja, meskipun memiliki koefisien regresi positif (0,284), nilai signifikansi yang tercatat adalah 0,077, yang juga lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kedua yang menganggap disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, untuk kepuasan kerja, koefisien regresi yang positif (0,504) dan nilai signifikansi 0,005 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati.

Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar variabel-variabel independen yang ada dapat menerangkan variabel dependen. Uji determinasi dalam penelitian yang dilakukan ini

menggunakan determinasi adjusted R^2 . Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,480

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 9 di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien adjusted R square adalah 0,480. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan dijelaskan sebesar 48,0% oleh variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52,0% (100% - 48,0%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi kerja mencakup kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, hal ini justru berdampak negatif pada kinerja. Fenomena ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan harapan karyawan, serta kurangnya dorongan bagi sebagian karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan mereka. Temuan ini bertolak belakang dengan teori yang menganggap motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan juga berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun sebagian besar karyawan menunjukkan disiplin yang baik, ada beberapa yang masih sering terlambat, yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan tidak begitu besar. Menurut teori, disiplin kerja merupakan alat untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja, yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran, dan promosi, berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa kepuasan timbul dari penilaian positif terhadap situasi kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil survei, mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan hal ini berdampak positif pada kinerja mereka. Temuan ini juga sejalan dengan

penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun ada penelitian yang menyatakan sebaliknya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi dan disiplin kerja, yang memberikan kontribusi lebih kecil atau tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja di Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Lestari. Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi tersebut. Ketiga, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mitra Lestari. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, bagi peneliti yang tertarik untuk mengkaji topik serupa, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan agar penelitian lebih komprehensif. Beberapa variabel independen tambahan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kompensasi dapat saja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini. Kedua, peneliti selanjutnya diharapkan lebih berhati-hati dalam mengumpulkan data, mengingat adanya tantangan yang mungkin dihadapi selama proses penelitian, terutama dalam mengakses sumber data yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, R. S. (2022). 'Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Grabfood

Melalui User Experience Dengan Menggunakan Pieces Framework' (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). 26-45.

Antika, N. D., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono'. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.

Arifqi, M. M. A. M. M. (2020). 'Konsep Ekonomi Kerakyatan sebagai Pengembangan Koperasi Syariah di Indonesia (Telaah Pemikiran Muhammad Hatta)'. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 57-73.

Bay, H, dkk. (2022), 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende', *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 565-578.

Chaniago, A & Sirojudin, I. (2018), *Koperasi Unit Desa*, Bandung, Angkasa.

Damayanti, D., Nugroho, M. A. S., & Salsabila, S. (2022). 'Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta'. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 93-101.

Ghozali, I. (2018), 'Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 25', Edisi 9, Badan Penerbit Undip, Semarang.

Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, Semarang, Yoga Pratama.

Hasibuan, Malayu S.P., (2017).

- Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra., Sumarlin, S., & Jannah, R. (2023). 'Pengaruh Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Dengan Akhlakul Karimah Sebagai Variabel Moderasi'. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 4(1), 107-134.
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru'. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150-157.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). 'Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt tembesu jaya kabupaten tebo'. *Jurnal manajemen sains*, 1(2), 113-120.
- Putra, K. R. S., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Uuo Sp Taman Artha'. *EMAS*, 3(12), 23-30.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa'. *JURSIMA*, 11(1), 129-133.
- Rosyda, N. F., (2021). 'Pengertian Koperasi, Sejarah, Fungsi, Tujuan, Prinsip, Dan Jenisnya', *Gramedia Blog*. https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr.wsVOEwBmWLAP3QtXNy oA;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1712490575/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.gramedia.com%2fliterasi%2fpengertiankoperasi%2f/RK=2/RS=tT8yea0I9W.v uS9ZO3RJyN0bTo-
- Sari, N., Fadilla., & Arafik. H., (2022) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman', *EBISMEN Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2, 1-16.
- Sriani, N. Y., Mendra. I, Y., & Harwathy. T. I. S., (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan', *Jurnal EMAS*, 12, 98-108.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syakur, A., Tahwin, M., Dewi, D. A. L., & Sodik, F. (2023). 'Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang'. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 312-319.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit'. *NIAGAWAN*, 11(2), 121-137.
- Tim Penyusun. (2023) 'Pedoman Penyusunan Skripsi'. Tidak dipublikasikan. Universitas YPPI Rembang.
- Wahyuningsih, D. (2021) *Statistika Bisnis*, Semarang, Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- Sebagai Variabel
Intervening'. At-Tadbir: jurnal
ilmiah manajemen, 5(1), 22-34.
- Wihasnanto, H. (2023). 'Pengaruh
Motivasi Kerja Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Rektorat Universitas
Krisnadwipayana'. Jurnal
Ekonomi dan Industri, 24(3), 904-
913.
- Wijayanti, I. D., & Sijabat, R. (2022).
'Pengaruh Employee Engagement
Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Koperasi
Simpan Pinjam Mitra
Abadi'. Jurnal Ilmiah Manajemen
Bisnis dan Ekonomi Kreatif, 1(2),
57-64.
- Wijayanti, R. A. & Winarno. (2020),
'Pengaruh Lingkungan Kerja dan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan dengan Kepuasan
Kerja sebagai Variabel
Intervening pada CV. Kedai
Kreasi Digital di
YOGYAKARTA'. Jurnal Ilmiah
Manajemen dan Bisnis, 6(2), 211-
226.