



## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta Di Kabupaten Tana Toraja

Denny Yulianto<sup>1</sup>, Baharuddin<sup>2</sup>, Yoel Pasae<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 03-03-2025 | Review 10-03-2025 | Revision 19-03-2025 | Accepted 25-03-2025

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja (KSP BALO'TA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor utama yang mendorong motivasi adalah insentif, penghargaan, dan peluang pengembangan karier, sementara disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Kurangnya motivasi dan disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta ketidakefektifan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Studi ini memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk menerapkan program pelatihan, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta pengawasan yang lebih ketat dalam memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, KSP BALO'TA

### Abstract

*This study analyzes the influence of motivation and work discipline on employee performance at Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja (KSP BALO'TA). The results indicate that motivation and work discipline positively and significantly affect employee performance. The main motivational drivers are incentives, rewards, and career development opportunities, while work discipline is related to adherence to rules and job responsibility. Lack of motivation and discipline can lead to decreased productivity and inefficiency in task completion. Therefore, continuous improvement strategies in motivation and work discipline are essential to create a more productive and harmonious work environment. This study provides recommendations for management to implement training programs, performance-based reward systems, and stricter supervision to ensure employee compliance with regulations.*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Employee Performance, KSP BALO'TA

## Pendahuluan

Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja (KSP BALO'TA) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang memiliki peran signifikan dalam mendukung kesejahteraan ekonomi masyarakat di Toraja. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Sebagian karyawan belum

<sup>1</sup>E-mail: [dennyulianto@gmail.com](mailto:dennyulianto@gmail.com)

<sup>2</sup>E-mail: [dr.baharuddin05@gmail.com](mailto:dr.baharuddin05@gmail.com)

<sup>3</sup>E-mail: [vpasae@ukipaulus.ac.id](mailto:vpasae@ukipaulus.ac.id)

menunjukkan tanggung jawab kerja yang optimal, terlihat dari seringnya keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap aturan, dan minimnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Kondisi ini disinyalir dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja yang ditandai dengan kurangnya penghargaan terhadap karyawan berprestasi dan terbatasnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang kurang optimal juga menjadi hambatan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan operasional KSP BALO'TA untuk tetap relevan dan kompetitif, terutama di era persaingan global. Dengan meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memberikan solusi yang aplikatif dan strategis bagi pengelolaan SDM di KSP BALO'TA.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, koperasi menghadapi persaingan yang semakin ketat, tidak hanya dari sesama lembaga keuangan mikro, tetapi juga dari bank dan platform pinjaman berbasis digital. Untuk tetap bertahan dan berkembang, KSP BALO'TA harus memastikan bahwa sumber daya manusianya mampu beradaptasi dengan perubahan, memiliki motivasi yang kuat, serta disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi (Mangallo et al., 2025).

Permasalahan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menciptakan ketidakharmonisan di lingkungan kerja (Halik & Nurlia, 2024; T. Yusuf et al., 2019). Ketidakpatuhan terhadap aturan, seperti terlambat hadir atau menyelesaikan tugas, dapat menurunkan semangat kerja kolektif dan memengaruhi pencapaian target organisasi. Selain itu, rendahnya motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan (Pride Lambe & Tandi, 2021).

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi karena dapat memberikan gambaran empiris tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen KSP BALO'TA dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan koperasi di masa depan (Wulandari et al., 2024).

## **Tinjauan Literatur**

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan dalam organisasi (Dessler, 2020). Menurut Hasibuan (2006), manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Rivai (2011) menyatakan bahwa manajemen SDM berfokus pada bagaimana organisasi menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

## **Indikator Motivasi Kerja**

Kinerja perbendaharaan adalah ukuran atau indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas dan Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Paembonan et al., 2024). Untuk memahami

dan mengukur tingkat motivasi kerja, berbagai indikator telah diidentifikasi oleh para ahli. Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Salah satu indikator utama motivasi kerja adalah tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2009), tanggung jawab mencerminkan sejauh mana karyawan merasa memiliki peran penting dalam pekerjaannya dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Selain tanggung jawab, prestasi kerja juga menjadi indikator penting. Prestasi kerja mengacu pada pencapaian hasil kerja yang memuaskan atau melebihi standar yang ditetapkan (I. Yusuf et al., 2024). Karyawan yang termotivasi akan berusaha keras untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti et al., 2024), yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor. Dalam penelitian tersebut, motivasi kerja berkontribusi sebesar 90,15% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kebutuhan fisik juga merupakan indikator motivasi yang signifikan. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kebutuhan fisik, seperti gaji yang layak, bonus, uang lembur, serta tunjangan makan dan transportasi, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Pemenuhan kebutuhan dasar ini memastikan karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Indikator lain yang berperan dalam motivasi kerja adalah kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian. Lingkungan kerja yang menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana dikemukakan oleh Yulianti dan Setiawan (2020), pelatihan yang tepat dapat memperkuat motivasi kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan di koperasi.

### **Kajian Teori yang Relevan**

Dengan memahami definisi dan teori manajemen SDM, penelitian ini relevan dengan teori-teori, untuk menggali lebih dalam hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSP BALO'TA. Teori-teori manajemen SDM yang menjadi landasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Teori Harapan Vroom

Vroom (1964) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja tergantung pada ekspektasi bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan, dan nilai imbalan tersebut dianggap penting oleh individu.

2. Teori Penguatan Skinner

Skinner (1953) menekankan bahwa perilaku manusia dapat diperkuat melalui sistem penghargaan (reinforcement). Dalam organisasi, penghargaan terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

3. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow (1943) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori: faktor motivasi (motivators) dan faktor higienis (hygiene factors). Motivators seperti pengakuan dan pencapaian mendorong kepuasan kerja, sementara hygiene factors seperti gaji dan kondisi kerja mencegah ketidakpuasan

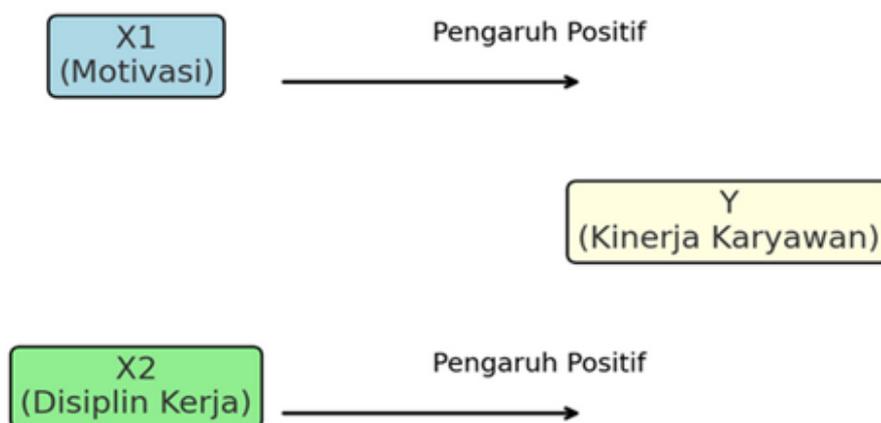
### Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti menurut Amri A.(2019) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. Bahwa pentingnya penghargaan (reward) untuk memotivasi kinerja karyawan. Hardiyono, Hardiyono (2023) *Pemberdayaan Perempuan Dan Motivasi Wirausaha: Strategi Peningkatan Inovasi, Daya Saing, Dan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Studi Pada Bumdes Di Sulawesi Selatan)*. Menganalisis pengaruh pemberdayaan perempuan dan motivasi wirausaha terhadap inovasi usaha, daya saing usaha, dan kinerja badan usaha milik desa di Provinsi Sulawesi Selatan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian menemukan fakta empiris bahwa pemberdayaan perempuan memberi pengaruh yang signifikan terhadap inovasi usaha, daya saing usaha dan kinerja usaha. Selanjutnya motivasi wirausaha juga memberi pengaruh signifikan terhadap inovasi usaha, daya saing usaha dan kinerja usaha. Adapun pengaruh tidak langsung menunjukkan hanya daya saing yang mampu meningkatkan pengaruh motivasi wirausaha terhadap kinerja usaha Bumdes.

### Hipotesis dan Model Konseptual

Berdasarkan hasil regresi linier, dapat disimpulkan:

- H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Diterima)
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Diterima)
- H3: Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Diterima)



Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif.

Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti serta untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1. Metode Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada karyawan KSP BALO'TA, khususnya terkait tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja mereka. Data yang dikumpulkan melalui survei bertujuan untuk menggambarkan kondisi aktual dari masing-masing variabel penelitian.

2. Metode Verifikatif

Pendekatan verifikatif dilakukan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan metode ini, penelitian dapat memastikan apakah terdapat pengaruh signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pendekatan Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan teknik regresi linier ganda.

4. Justifikasi Pemilihan Metode

- Relevansi: Metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk memahami konteks spesifik di KSP BALO'TA, sedangkan metode verifikatif membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data yang valid.
- Akurasi: Pendekatan kuantitatif memberikan hasil yang terukur dan dapat diuji ulang, sehingga memperkuat keandalan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan KSP BALO'TA di Tana Toraja yang telah bekerja minimal 6 bulan. Karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 35)**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	17	48,6
Perempuan	18	51,4
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	2	5,7
25-35 tahun	26	74,3
36-45 tahun	5	14,3
> 45 tahun	2	5,7
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 tahun	1	2,9
1-3 tahun	9	25,7
4-6 tahun	11	31,4
> 6 tahun	14	40

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari tabel di atas, mayoritas responden berada pada rentang usia 25-35 tahun (74,3%) dan 36-45 tahun (14,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSP BALO'TA berada dalam usia produktif.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat rata-rata skor motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Kategori
Motivasi Kerja	42,3	Tinggi
Disiplin Kerja	34,3	Sedang
Kinerja Karyawan	25,1	Rendah

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil di atas, motivasi kerja memiliki skor tertinggi (42,3), sedangkan disiplin kerja berada dalam kategori sedang (34,3).

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji regresi linier berganda. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien (b)	t-hitung	Sig. (p-value)
Motivasi Kerja (X1)	0.228	2.797	0.009
Disiplin Kerja (X2)	0.344	3.730	0.001
Konstanta (a)	3.690	-	-
R <sup>2</sup>	0.58	-	-

#### Interpretasi Hasil:

- Nilai  $R^2 = 0.58$  berarti 58% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 42% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Nilai S(p-value) untuk motivasi (0.009) dan disiplin kerja (0.001)  $< 0.05$ , menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta (KSP BALO'TA). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa sumber daya manusia yang termotivasi dan memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Untuk memperdalam pemahaman terhadap hasil penelitian, perbandingan dengan penelitian terdahulu dilakukan. Tiga penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2015), Rivai (2018), serta Yulianti dan Setiawan (2020). Perbandingan ini bertujuan untuk menempatkan temuan penelitian ini dalam konteks yang lebih luas serta memahami kesamaan dan perbedaannya.

Penelitian Sutrisno (2015) menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi terhadap keteraturan dan peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan di KSP BALO'TA, di mana kedisiplinan karyawan yang baik cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Namun, dalam konteks koperasi, disiplin kerja belum optimal, terlihat dari ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur standar operasional.

Penelitian Rivai (2018) membahas hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan dalam sektor keuangan. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi yang didorong oleh faktor intrinsik, seperti penghargaan dan kepuasan kerja, serta faktor ekstrinsik, seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan kondisi di KSP BALO'TA, di mana motivasi yang berasal dari insentif dan promosi jabatan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Namun, penelitian ini juga mengungkap bahwa sistem penghargaan yang kurang optimal dapat menghambat efektivitas motivasi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini.

Penelitian Yulianti dan Setiawan (2020) menyoroti pentingnya pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi. Pelatihan yang tepat ditemukan dapat memperkuat motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang lebih tinggi. Hal ini relevan dengan kondisi di KSP BALO'TA, di mana minimnya pelatihan bagi karyawan menyebabkan keterbatasan dalam peningkatan keterampilan dan motivasi mereka. Oleh karena itu, peningkatan program pelatihan menjadi salah satu rekomendasi utama bagi KSP BALO'TA dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa temuan dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan spesifik di lingkungan KSP BALO'TA, seperti keterbatasan dalam sistem penghargaan dan kurangnya pelatihan yang efektif.

Secara lebih spesifik, motivasi kerja di KSP BALO'TA ditunjukkan oleh adanya sistem insentif dan penghargaan bagi karyawan berprestasi. Namun, implementasi sistem ini belum konsisten, sehingga masih ditemukan karyawan yang merasa kurang dihargai atas kontribusinya. Dalam konteks disiplin kerja, masih terdapat kelemahan dalam kepatuhan terhadap peraturan, seperti ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional. Oleh karena itu, penguatan sistem penghargaan dan peningkatan disiplin kerja menjadi hal

yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSP BALO'TA.

Dari segi manajerial, implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya perbaikan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di KSP BALO'TA. Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan efektivitas sistem penghargaan untuk memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan, serta memperkuat pengawasan terhadap kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan secara berkala dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memperkuat motivasi mereka dalam bekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam konteks KSP BALO'TA, peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui sistem penghargaan yang lebih baik dan pelatihan yang lebih efektif, sedangkan peningkatan disiplin kerja dapat dicapai melalui penguatan pengawasan serta penerapan aturan kerja yang lebih ketat. Dengan demikian, koperasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi.

Selain itu, penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan di KSP BALO'TA memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, serta menjadi teladan dalam menjalankan disiplin kerja, akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja timnya.

Keterbukaan komunikasi antara manajemen dan karyawan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa didengar dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Faktor budaya organisasi juga berkontribusi dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan memiliki nilai-nilai yang kuat terhadap kedisiplinan akan membantu menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur dan produktif.

Dari perspektif kesejahteraan karyawan, peningkatan fasilitas kerja dan kebijakan kesejahteraan yang lebih baik dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja. Karyawan yang merasa nyaman dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penerapan sistem reward and punishment yang lebih efektif juga menjadi solusi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta sanksi yang diterapkan secara adil bagi pelanggar aturan, disiplin kerja dapat lebih ditegakkan.

Selain sistem reward, penguatan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis data juga menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Evaluasi yang jelas memungkinkan karyawan untuk memahami ekspektasi kerja serta mendapatkan umpan balik yang dapat membantu mereka berkembang lebih baik. Kesimpulannya, penting bagi manajemen KSP BALO'TA untuk membangun budaya kerja yang berbasis pada pengembangan kompetensi dan inovasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan, koperasi dapat meningkatkan daya saingnya di tengah dinamika industri keuangan mikro yang semakin kompetitif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSP BALO'TA, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
  - Faktor-faktor seperti penghargaan, insentif, dan hubungan kerja yang baik berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi lebih produktif dan lebih mampu menyelesaikan tugas sesuai target.
  - Namun, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang perlu diperbaiki.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - Analisis regresi menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 58% terhadap kinerja karyawan, sementara 42% dipengaruhi oleh faktor lain.
  - Hal ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSP BALO'TA.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan KSP BALO'TA, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk koperasi lainnya.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada motivasi dan disiplin kerja, sedangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi belum diteliti secara mendalam.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan cakupan sampel dan menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya**

##### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen KSP BALO'TA untuk meningkatkan kinerja karyawan:

1. Meningkatkan Motivasi Karyawan
  - Memberikan penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berprestasi.
  - Mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
  - Memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.
2. Meningkatkan Disiplin Kerja
  - Menegakkan aturan kedisiplinan dengan sistem reward and punishment yang lebih tegas.
  - Mengadakan sosialisasi tentang pentingnya kedisiplinan dalam mencapai

- target kerja.
- Meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas tepat waktu.
3. Penguatan Manajemen SDM di KSP BALO'TA
- Menyusun kebijakan manajemen SDM yang lebih sistematis untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
  - Memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan kinerja, seperti sistem absensi berbasis digital untuk memantau kedisiplinan.
  - Meningkatkan kesejahteraan karyawan agar mereka lebih loyal dan termotivasi dalam bekerja.

## Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2020). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halik, J. B., & Nurlia, N. (2024). THE INFLUENCE OF LECTURER COMPETENCE ON THE QUALITY OF EDUCATION IN THE MANAGEMENT DEPARTMENT OF UKIP MAKASSAR. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(01), 138-147. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.V15i1.326>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas di Industri Manufaktur. Surabaya: Graha Ilmu.
- Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 108-115. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2019). *A Theory of Human Motivation*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (2020). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Paembonan, R., Ma'na, P., & Halik, J. (2024). Analisis akuntabilitas kinerja keuangan daerah di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kabupaten biak provinsi Papua. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 1-6. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.254>
- Pride Lambe, K. H., & Tandi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Partisipasi Karyawan Terhadap Pendapatan Perhotelan. *Jurnal Sosial Teknologi (SOSTECH)*, 1(11), 494-501. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i11.253>
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47-55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>

- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vroom, V. H. (2019). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yulianti, R., & Setiawan, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi*. *Jurnal Ekonomi Koperasi*, 11(1), 50-67.
- Bahri, R., & Fatimah, S. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-60. Retrieved from [e-journal.stimbudibakti.ac.id](http://e-journal.stimbudibakti.ac.id).
- Halimatusadiyah, N., & Suryani, E. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(3), 120-135. Retrieved from [repository.ikopin.ac.id](http://repository.ikopin.ac.id).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahman, M. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi Banjarmasin*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 75-88. Retrieved from [eprints.uniska-bjm.ac.id](http://eprints.uniska-bjm.ac.id).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Susanti, N. (2022). *Korelasi Motivasi Kerja Karyawan dengan Prestasi Kerja di PT Napolly Sentul Bogor*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 98-112. Retrieved from [eprints.unpak.ac.id](http://eprints.unpak.ac.id).
- Warsono, H. (2014). *Korelasi Motivasi Kerja Karyawan dengan Prestasi Kerja di Koperasi Serba Usaha Serambi Dana Purworejo*. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 33-47. Retrieved from [media.neliti.com](http://media.neliti.com).
- Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property*. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83-90. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.311>
- Yulianti, R., & Setiawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi*. *Jurnal Ekonomi Koperasi*, 11(1), 50-67.
- Yusuf, I., Jaya, A., & Buku, A. (2024). *Analisis Kemampuan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perbendaharaan di Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Intan Jaya*. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 91-97. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.312>
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan*. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199-218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>