

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
KINERJA PENGURUS KOPERASI UNIT DESA SEJAHTERA BABAT
TOMAN DI KECAMATAN BABAT TOMAN**



SKRIPSI

Nama : Rian Atmajahari

NIM : 212016308

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
KINERJA PENGURUS KOPERASI UNIT DESA SEJAHTERA BABAT
TOMAN DI KECAMATAN BABAT TOMAN**

Skripsi

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen



Nama : Rian Atmajahari

NIM : 212016308

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rian Atmajahari
Nim : 212016308
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman di Kecamatan Babat Toman

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Rian Atmajahari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pengurus Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman di
Kecamatan Babat Toman.
Nama : Rian Atmajahari
NIM : 212016308
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

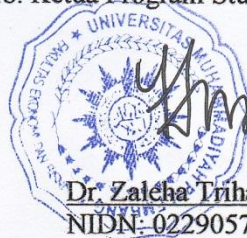
Pembimbing I,

Dr. Hj. Choiriyah S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,

Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO

“Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu tetapi ia baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu tapi ia buruk bagimu, dan Allah mengetahui dan kamu tidak mengetahui”

(QS. AL-BAQARAH:216)

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- 1. AyahandaKu Marzupin dan IbundaKu Aripah**
- 2. Saudaraku Aang Amrullah, Lesi Ardineti, Maya Anjani dan Seluruh keluarga besar**
- 3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta semua orang yang mendidik dan menasihatiku**
- 4. Teman-temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2016 serta Teman-teman KKN Posko 120**
- 5. Almamaterku Tercinta**

PRAKATA

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhandulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman, dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada Ayahanda KuMarzupin dan Ibunda KuAripah, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulismenyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Hj.Choiriyah S.E.,M.Siselaku pembimbing 1 skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu AnggreanyHustia, S.E.,M.M selaku pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Teman-temanku di kampus Muhtar, Iqbal, Kikin, Amila, Kalam, Panggih, Khaijul, Sulistio, Ardianto, Farid, Adam, Avis, Adit, Arios, Indah, dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa dan membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan juga teman teman Manajemen Paket 08 2016.
9. Rekan rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangn. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih

Palembang, Februari 2021

Penulis



Rian Atmajahari

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Kepustakaan	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Sumber Data.....	39
F. Metode pengumpulan data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel I Data Produksi Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman	4
Tabel III.1 Oprasional Variabel	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	48
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	53
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kerja	54
Tabel IV.9 Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.10 Motivasi Kerja	58
Tabel IV.11 Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel IV.13 Hasil Uji Hipotesis F	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	66
Tabel IV.15 Hasil Uji Determinasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden Untuk Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Tabel Jawaban Responden

Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Lampiran 8 Hasil Uji F

Lampiran 9 Hasil Uji t

Lampiran 10 Hasil Koefisien Determinasi

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Lampiran 12 Tabel Distribusi t

Lampiran 13 Tabel Distribusi r

ABSTRAK

Rian Atmajahari/212016308/2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman Di kecamatan Babat Toman.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. dan Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman, untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman, dan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. Penelitian ini beralamatkan di Jln. Sekayu-Lubuk Linggau Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Variabel dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Populasi dalam penelitian ini karyawan Koperasi Unit Desa Sejahtera, pengumpulan data melalui wawancara dengan kuesioner sebagai alatnya.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 0,258 + 0,182X_1 + 0,681X_2$ untuk uji F didapat $F_{hitung} (42,014) > F_{tabel} (2,40)$ hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa babat toman dan untuk uji t didapat $t_{hitung} (4,409) X_1, (6,135) X_2 > t_{tabel} (2,546)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pengurus koperasi unit desa babat toman baik secara bersama-sama maupun secara individu.

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

Abstract

Rian Atmajahari / 212016308 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman Kecamatan Babat Toman.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there were any effects of work discipline and work motivation on employee performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. This study was to find out whether there was any effect of work discipline on employee performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman and whether there was any effect of work motivation on employee performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. The purpose of this research was to determine work discipline and work motivation on employee performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman, to determine the effect of work discipline and employee performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman, and to know the effect of work motivation on employee performance of Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman. This research was conducted at Jl. Sekayu - Lubuk Linggau Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. The variables in this study were employee performance (Y), work discipline (X1), and work motivation (X2). The population in this study were employees of Koperasi Unit Desa Sejahtera, and data was collected through interviews with a questionnaire as a tool. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that from the calculation $F_{count} (42.014) > F_{table} (2.40)$ and $t_{count} (4.409) > t_{table} (2.546)$. It meant that H_0 was rejected and H_a was accepted which meant that there were effects of work discipline and work motivation on employee performance both jointly and individually.

Keywords: Work motivation discipline and employee performance.



No. 59

February 3, 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 mengelolah sumber daya lainnya yang ada di dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. 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 di pengaruhi 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 kegitan perusahaan yang baik adalah mengenai kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya

akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. 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 disetiap individu setiap seseorang karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang karyawan sangat menentukan baik tidaknya tentang apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula, sehingga dapat dengan mudah untuk proses pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

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. Sebaliknya apabila sikap disiplin karyawan buruk, maka sikap bertanggung jawab karyawan pada pekerjaannya pun semakin berkurang dan hasil kinerjanya menurun sehingga perusahaan tidak mencapai target yang diinginkan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin kinerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:189-193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias, dengan demikian jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Dapat disimpulkan jika kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta tercapainya target yang diinginkan. Sebaliknya jika motivasi karyawan menurun

maka kinerja karyawan juga ikut menurun, dan perusahaan tidak dapat memenuhi target yang diinginkan.

Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman merupakan koperasi di wilayah pedesaan yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan pertanian. Koperasi unit desa (KUD) dapat juga 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. Wilayah kerja KUD SEJAHTERA secara khusus terdiri dari kelurahan Babat, Desa Toman, Desa Sungai Angit, Desa Lubuk Buah dan Desa Sungai Napal Kecamatan Babat Toman, dimana desa-desa tersebut terkait langsung dengan fasilitas kredit KKPA yang diterima KUD SEJAHTERA Babat Toman.

Tabel I.I
RENCANA DAN REALISASI PRODUK KKPA I DAN II TAHUN
2017, 2018 DAN 2019

Tahun	Rencana (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase Target
2017	40.736.560	38.989.927	95,71%
2018	38.043.173	40.202.250	105,67%
2019	39.027.370	36.191.820	92,73%

Sumber : KUD Sejahtera Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan data rencana dan realisasi produksi tersebut maka dapat diketahui secara umum pada tahun 2017 dan 2019 karyawan belum mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan KUD

belum maksimal dari kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan dari wawancara salah satu karyawan KUD didapat bahwa masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang sudah ditentukan. Akibatnya tugas menyelesaikan target belum selesai tepat pada waktunya, karyawan KUD Sejahtera Babat Toman belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang merupakan dampak dari tidak disiplinnya karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin di perusahaan ini juga masih kurang, tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang keluar masuk padahal masih jam kerja, kurangnya keberanian pimpinan memberikan tindakan bagi karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku seperti karyawan yang masih suka datang terlambat tetapi dibiarkan saja. Kurangnya keadilan bagi karyawan yang bekerja tepat waktu dengan karyawan yang berkerja tidak tepat waktu sehingga karyawan yang berkerja tepat waktu jadi malas akibatnya bekerja semaunya saja dengan begitu dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri.

Motivasi di perusahaan ini kurang baik tidak ada dorongan semangat dari pimpinan membuat kinerja karyawan menurun. Pada perusahaan ini kurang adanya tindakan untuk memotivasi karyawan 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.

Berdasarkan uraian pada paragraf sebelumnya, maka penulis tertarik mengambil judul yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman di Kecamatan Babat Toman”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pengurus KUD Sejahtera Babat Toman?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja atau motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pengurus KUD Sejahtera Babat Toman?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pengurus KUD Sejahtera Babat Toman.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pengurus KUD Sejahtera Babat Toman

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat secara lebih riil yang tidak dapat diperoleh di dalam kelas

mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Disiplin kerja dan Motivasi kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Banten*. Vol 2, No. 2. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/305>
- Ario Satria Pamungkas (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah*
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam ghazali. 2006 *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kasmir (2016). *Manajemen Pengembangan sumber Daya Manusia* Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Masdi, Nurjanah Rahayuningsih 2020 *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada pegawai DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu* Vol 6, No 1. 2020
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Iqbal Hasan. (2010). *Sumber Statistik 1*. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Nur Hidayati. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar*.

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management, Vol 2, No 2 2016
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Wayan Juniantara1 dan Gede Riana dengan judul 2014 *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*.
- Yanti¹⁾, Maria Magdalena Minarsih 2017 *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang*