

MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PASAR SRINADI KLUNGKUNG

Ni Kadek Mega Yuli Anjani¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: megayuli317@gmail.com

ABSTRACT

Quality human resources also determine high or low employee performance for the organization to achieve its goals. There are many factors that influence employee performance, including work ethic, work motivation and work discipline. Likewise at the Srinadi Klungkung Market Cooperative, work ethic, work motivation and work discipline are factors that can influence employee performance. There is attention and findings regarding the issues of work ethic, work motivation and work discipline in an effort to improve and enhance employee performance in accordance with the aim of this research to determine the influence of work ethic, work motivation and work discipline on employee performance at the Klungkung Srinadi Market Cooperative.

The population in this study was 250 people. The number of samples in this study was 72 people. The sampling technique used was proportional random sampling. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application.

The research results show that: 1) Work ethic has a positive and significant effect on employee performance at the Srinadi Klungkung Market Cooperative. 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Srinadi Klungkung Market Cooperative. 3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Srinadi Klungkung Market Cooperative.

Keywords: Work Ethic, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia,

maka sumber daya lainnya tidak ada arti apa-apa.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan peningkatan kinerja, sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kesejahteraan sumber daya manusia (Hidayah et al, 2022). Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Abdurrahman, et al., (2019); Adhika, et al. (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya

atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja karyawan yaitu etos kerja, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Tasmara (2018:3) etos kerja adalah suatu totalitas dari kepribadian setiap individu serta cara seorang individu dalam mengekspresikan, memandang, meyakini dan dapat memberikan makna terhadap suatu yang bisa mendorong seorang individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Yantika *et al.*, (2018) serta Mewahaini dan Sidharta (2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan Nurjaya, *et al.*, (2021) dan Mustofa (2022) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor etos, banyak faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai

dengan lingkup kerja. Adanya pemberian motivasi kepada setiap karyawan, bertujuan agar setiap karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi perlu dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga kinerja dapat meningkat.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ferdinandus (2019) dan Fitrianto (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan juga mengharapkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, karyawan harus membudayakan disiplin kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka perusahaan tidak akan berjalan lancar sesuai dengan yang

direncanakan oleh perusahaan (Della, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferdinandus (2019) serta Hasibuan dan Silvy (2019) memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Adriansyah dan Wulansari (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koperasi Pasar Srinadi Klungkung merupakan salah satu koperasi terbesar di Bali dengan memiliki delapan unit usaha yang berdiri di Kabupaten Klungkung. Koperasi Pasar Srinadi Klungkung menerima berbagai pesanan seperti jasa menjahit seragam sekolah dengan jumlah banyak, menerima jasa cetak baliho, menerima pesanan peralatan bangunan dan lain – lain. Pelaksanaan tugas sudah disesuaikan dengan bidang-bidang yang sudah ditentukan oleh manajer Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dan tentunya sudah sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Di setiap bidang usaha sudah memiliki tugas tersendiri dan dalam bidang tugas tersebut terdapat jenis-jenis pekerjaan yang secara operasional yang dilaksanakan oleh para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja kerja yang belum optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan produksi perusahaan. Berdasarkan hasil observasi jumlah persentase kenaikan atau penurunan pada penjualan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung tahun 2018 sampai 2021 berfluktuasi. Berfluktuasinya penjualan

menjadi permasalahan yang harus diperhatikan oleh pihak Koperasi Pasar Srinadi Klungkung agar setiap tahun yang akan datang tidak mengalami penurunan pada penjualan yang sudah ditargetkan.

Belum optimalnya kinerja kerja tersebut disebabkan karena kurangnya etos kerja yang tinggi di karyawan, penerapan etos kerja sangat diperlukan agar terciptanya kinerja yang tinggi dan kenyamanan dalam bekerja. Etos kerja pada karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dapat dilihat dari target penjualan yang tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan banyak diantara karyawan tersebut tidak mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, maksudnya disini karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan cenderung mengoper pekerjaan ke teman kerjanya yang sudah menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya kreativitas dari karyawan yaitu segala pekerjaan harus diingatkan terlebih dahulu tanpa adanya kemauan dari diri sendiri. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, dan rendahnya rasa tanggung jawab.

Fenomena yang ditemukan mengenai belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena kurang pemberian motivasi kerja terhadap karyawan. Pemberian motivasi sangat perlu diberikan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung seperti pemberian *reward* yang berupa barang atau uang jasa kurang atas hasil kerja yang mereka telah lakukan, kurangnya pengakuan dari

atasan atas keberhasilan karyawan serta kurangnya pujian atas keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan target yang dicapai. Kurangnya motivasi yang diberikan menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan juga mengalami penurunan.

Fenomena selanjutnya yang menyangkut kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung adalah berdasarkan hasil observasi dilapangan saat itu yaitu karyawan sering menunda pekerjaan sehingga suatu pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dihari itu menjadikan tertunda, mengakibatkan waktu kerja tidak efisien dan terjadinya keterlambatan, karyawan sering terlambat datang ke perusahaan, karyawan juga tidak taat terhadap tata tertib yang sudah diterapkan di perusahaan, serta tingkat absensi setiap bulannya rendah.

Penelitian terkait pengaruh etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun dari peneliti-penelitian tersebut masih terdapat *gap research* yang ditemukan. Ferdinandus (2019) dan Yasdianto, et al., (2020) menyatakan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan penelitian Hidayat dan Yusnandar (2021) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan hasil bahwa secara

parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Bukhari dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan *gap research* antara disiplin kerja terhadap kinerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.* (2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Likdanawati (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung Unit Percetakan dan Konveksi belum maksimal sehingga perlu dilakukan penelitian tentang variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.**

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Latham pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan Teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa

perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2) Etos Kerja

Tasmara (2018:3) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya.

3) Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020:58); Diputra, *et al.* (2021); Rahayuni, *et al.* (2022); Aristana, *et al.* (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Hartatik (2018), motivasi kerja yakni salah satu stimulus atau motivasi yang memunculkan semangat individu guna mewujudkan

suatu tujuannya, karyawan dengan memotivasi kerja tinggi cenderung bisa membantu peningkatan kinerja perusahaan.

4) Disiplin Kerja

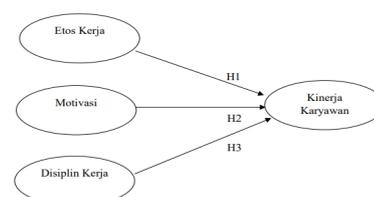
Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sutrisno (2021:114), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

5) Kinerja Kerja

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis

- H1 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yang beralamat Jl. Mahoni, Semarapura Kelod, Semarapura, Kabupaten Klungkung. Adapun yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah etos kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dengan jumlah 250 orang karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 buah sampel. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif serta Analisis Statistik Inferensial.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menyimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
Pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.
2. Uji Multikolinearitas
Berdasarkan pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi.
3. Uji Heterokedastisitas
Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Konstanta	10,639	1,650		6,447	0,000
	Etos Kerja (X ₁)	0,418	0,062	0,488	6,701	0,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,501	0,070	0,519	7,120	0,000
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,308	0,061	0,365	5,017	0,000
R	0,801					
Adjusted R Square	0,626					
Fhitung	40,607					
Sig.	0,000					

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: olah data IBM SPSS Statistic 25, tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,639 + 0,418 X_1 + 0,501 X_2 + 0,308 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

1. Nilai $b_1 = 0,418$ artinya apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, maka meningkatnya etos kerja akan meningkatkan kinerja

karyawan. Yang artinya jika etos kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

2. Nilai $b_2 = 0,501$ artinya apabila variabel etos kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, maka meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang artinya jika motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Nilai $b_3 = 0,441$ artinya apabila variabel etos kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang artinya jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Jadi dengan demikian, nilai koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dinaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien korelasi berganda adalah sebesar $R = 0,801$ ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat tinggi secara simultan antara etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

5) Uji t

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05

($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa H_1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa H_2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,017 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa H_3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

6) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,607 dan nilai signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja,

motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung sehingga model dinyatakan fit (layak).

7) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,626 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,626 \times 100\% = 62,6\%$ dengan sisa 37,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

1) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Etos kerja salah satunya adalah kejujuran dalam bekerja, setiap instansi menuntut karyawan untuk memiliki jiwa yang jujur karena kejujuran mampu menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Dengan memperhatikan kerja cerdas, kerja keras, dan kerja iklas, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Hal ini sejalan dengan hasil temuan Suryadi (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa yang didapatkan dari hasil penelitian Nursilowati, et al., (2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada kinerja yang baik dan akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Dengan memperhatikan balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, fasilitas kerja dan pengakuan dari atasan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Hal ini sejalan dengan hasil temuan Damanika dan Boimau (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa yang didapatkan dari hasil penelitian Gorat (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Dengan memperhatikan ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas serta melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silalahi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada hasil penelitian Syahputra (2022) menyebutkan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Keterbatasan dan Saran-Saran

Keterbatasan

- 1) Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja, sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran-Saran

- 1) Dalam rangka meningkatkan etos kerja, maka sebaiknya setiap karyawan harus memiliki sikap yang kreatif dan cerdas dalam bekerja, maka sebaiknya perusahaan mengadakan *training* atau pelatihan karyawan sesuai dengan bidang masing-masing, demi meningkatkan kreativitas dan kecerdasan karyawan. Dan bisa juga mengadakan seminar-seminar yang mampu merangsang kreativitas karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara cerdas dalam bekerja.
- 2) Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, maka hendaknya perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan SOP dengan memberikan pujian agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

- 3) Dalam rangkan meningkatkan disiplin kerja, maka sebaiknya karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dengan cara lebih fokus dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
- 4) Dalam rangkan meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya karyawan sebelum menyerahkan pekerjaannya kepada atasan meneliti kembali hasil pekerjaannya agar terhindar dari kesalahan.
- 5) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah variabel kerjasama tim, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kompetensi dan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., & Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Adriansyah, H., & Wulansari, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). *eProceedings of Management*, 6(3).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. (2023). Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(1), 161-185.
- Bukhari., & Pasaribu, S.E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103. ISSN 2623-2634 (online).
- Damanik, D., & Boimau, F. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(2), 202-214.
- Della, K.S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik*

- Indonesia (LPP RRI). Skripsi. Palembang: Universitas Bina Darma.*
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Gorat, R. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan. *Skripsi. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.*
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hidayah, N., Akbar, T., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri. *Equilibrium: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 305–317.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Likdanawati, L. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1).
- Maruli, T.S. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621-630.
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTsN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 136-152.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.

- Nursilowati, N., Mazni, A., & Devialesti, V. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 102-108).
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tasmara, T. (2018). *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 97-116.