PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI KONSUMEN METROPOLITAN PT. TELKOM

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Disusun oleh:
Reza Fadillah
092022090286

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI KONSUMEN METROPOLITAN PT. TELKOM

Disusun oleh:
Nama : Reza Fadillah
NIM : 092022090286

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

Depok, Agustus 2026
Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.	Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsurunsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 8 Agustus 2026

Mahasiswa



Reza Fadillah

NIM. 092022090286

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	:	Reza Fadillah
NIM	:	092022090286
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jakarta Global University.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1	:	Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.	( )
Pembimbing 2	:	Noviyanti,S.Tr.Ak., M.Sc	( )

Ditetapkan di	:	Depok
Tanggal	:	8 Agustus 2026

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.

NIK. S092019030013

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	:	Reza Fadillah
NIM	:	092022090286
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jakarta Global University.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1	:	Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM.	( )
Penguji 2	:	Dwi Rachmawati, S.ST., M.Mgt.	( )
Penguji 3	:	Nur Fitri Dewi, S.S.T., M.Sc.	( )

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 8 Agustus 2026

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.
NIK. S092019030013

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REZA FADILLAH

NIM : 092022090286

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT.Telkom**

Dosen Penguji I : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1	Banyak referensi tidak ditulis terutamanya di Bab III	telah ditambahi	27-7-2026
2	Perlu ditambahkan data awal di latar belakang terutamanya tabel 1.2	Masih menunggu data dari Perusahaan.	5/8/2026
3	Perlu ditambahkan fungsi & tujuan pd grand theory nya	Masih kurang fungsi MSDM.	5/8/2026
4	Tambahkan dokumentasi pembuktian mulai dari surat balasan & foto 3 min. 2	telah ditambahkan	27/7/2026
5	Disarankan u/ uji ulang dengan ~~menggg~~ menjadikan variabel kedisiplinan	tidak cukup waktu untuk Mengkaji ulang (Variabel kedisiplinan Menjadi Moderator)	27/7/2026
6	menjadi moderator Data awalnya u/	tidak cukup waktu untuk Mengkaji ulang akan dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.	27/7/2026

Variabel motivasi kerja masih kurang / tdk jelas

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Kartinawati S.S.T., M.Mgt.)

NIP 509201903 0013

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REZA FADILLAH

NIM : 092022090286

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT.Telkom**

Dosen Penguji II : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt .

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1	Bab 1 : data Motivasi di perbaiki, kinerja ke detailkan	Motivasi sudah ditambahkan. Data kinerja sudah ditambah	
2	Sistem Perbaiki, (Lat Lampir), typo.	hal 18, 19, 23, 24, 26, 22, 28, 27, 29, 30 typo hal 83, 86	
3	keselarasan Bab 3 & 4 .	hal 60 dan 81	

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.

NIP. 509201903 0013

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REZA FADILLAH

NIM : 092022090286

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT.Telkom**

Dosen Penguji II : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt .

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1	Bab 1 : data Motivasi di perbaiki, kinerja ke detailkan	Motivasi sudah ditambahkan. Data kinerja sudah ditambah	
2	Sistem Perbaiki, (Lat kelompok), typo.	hal 18, 19, 23, 24, 26, 22, 28, 27, 29, 30 typo hal 83, 86	
3	keseluruhan Bab 3 & 4 .	hal 60 dan 81	

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.

NIP. S0920190300 13

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REZA FADILLAH

NIM : 092022090286

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT.Telkom**

Dosen Penguji III : Nur Fitri Dewi, S.S.T., M.Sc.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
-	Alasan pemilihan variabel kinerja karyawan kurang kuat, karna mayoritas kinerja sudah baik, tidak ada fenomena, mohon dilengkapi data tersebut.	Sudah direvisi	3 Agustus 2026.
-	Variabel X_1 adalah motivasi kerja, bukan prestasi. mata pada latar belakang dihubungkan ke motivasi,	Sudah direvisi	3 Agustus 2026.
-	fenomena motivasi perlu dilengkapi belum ada		
-	alasan pasti mengapa motivasi dipilih sebagai variabel.	Sudah direvisi	3 Agustus 2026.
-	Data disiplin kerja dilengkapi, bisa cek dari indikator, untuk mendapatkan data di latar belakang.		
-	Bab II & III : Cek rumus pada naskah skripsi.	Sudah direvisi	3 Agustus 2026
-	Bab IV :	Sudah direvisi	3 Agustus 2026.
-	pembahasan untuk ke - 3 hipotesis dianalisis lebih dalam,		
-	menyertai makna dari pengaruh itu sendiri,		
-	tambahkan juga analisis dari jawaban responden, indikator		
-	tambahkan keterkaitan masing - masing hasil dengan teori di bab 2	Sudah direvisi	3 Agustus 2026
-	Bab V : Tambahkan kontribusi dan implikasi.		

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati S.S.T., M.Mgt.)

NIP. 509 2019 0300 13

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Reza Fadillah

NIM : 092022090286

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom

Dosen Pembimbing I : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt., CWC

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	11 Mei 2026	Revisi: Bab 1 - Bab 3	
2	26 Mei 2026	Draft Bab 4	
3	2 Juni 2026	Revisi Bab 4 dan Draft Bab 5	
4	12 Juni 2026	Revisi Bab 4 dan Bab 5	
5	19 Juni 2026	Revisi Bab 4 dan Bab 5, cek lampiran	
6	26 Juni 2026	ACC Bab 1 - Bab 5 dan Lampiran.	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 26 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., M.Mgt.)
NIK. S092019030013

FM/UGJ/L.053

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Reza Fadillah

NIM : 092022090286

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom

Dosen Pembimbing II : Noviyanti S.Tr.Ak., M.Sc

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	7 Mei 2026	Revisi Bab 1 - Bab 3	
2	14 Mei 2026	Draft Bab 4	
3	15 Juni 2026	Revisi Bab 4	
4	25 Juni 2026	Draft Bab 5	
5	27 Juni 2026	Revisi Bab 5, Cek Lampiran	
6	29 Juni 2026	ACC Bab 1 - Bab 5 dan Lampiran	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 26 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., M.Mgt.)
NIK. S092019030013

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Metropolitan" dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral maupun material, serta motivasi yang tiada henti kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan seluruh proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE., MM., MSI., CHRA., P.h.D, Selaku Rektor Universitas Global Jakarta beserta jajarannya
4. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta
5. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt. dan Ibu Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama penyusunan skripsi.
7. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan selama peneliti menempuh pendidikan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan atas izin, bantuan, dan kerja sama selama pelaksanaan penelitian.

9. Teman-teman yang selalu memberikan semangat, dukungan, bantuan, serta menjadi tempat berbagi cerita dan pengalaman sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat dilalui dengan lebih baik.
10. Liverpool F.C. Klub sepakbola asal Inggris kebanggaan penulis satu-satunya, sebagai sumber semangat dan inspirasi. Slogan *You'll Never Walk Alone* yang selalu mengingatkan penulis untuk terus melangkah sampai garis akhir. Terima kasih sudah menjadi hiburan, penyemangat, sekaligus teman di banyak malam panjang selama menyelesaikan skripsi ini. YNWA.

Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak karena peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Peneliti berharap penelitian ini akan berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pemasaran.

Depok, 8 Agustus 2026

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	:	Reza Fadillah
NIM	:	092022090286
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom."

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data *(database)*, merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 8 Agustus 2026

Yang Menyatakan



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 42 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 27 melalui uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the PT Telkom Metropolitan Consumer Cooperative. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population and sample consist of 42 employees, selected using the saturated sampling technique. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using IBM SPSS version 27, involving instrument tests (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and hypothesis testing (t-test, F-test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination analysis). The results indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management.*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI ..... **iv**
LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI ..... **v**
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
ABSTRACT ..... **xv**
DAFTAR ISI ..... **xvi**
DAFTAR TABEL ..... **xx**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 18
1.3 Tujuan Penelitian 18
1.4 Manfaat Penelitian 19
1.4.1 Manfaat Teoritis 19
1.4.2 Manfaat Praktis 19
1.5 Batasan Masalah 20
BAB II LANDASAN TEORI **21**
2.1 *Grand Theory* 21
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 21
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 22
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 24
2.2 Motivasi Kerja 25
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 25
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja 26
2.3 Disiplin Kerja 28

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 28
2.3.2 Indikator Disiplin Kerja 29
2.4 Kinerja Karyawan 31
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 31
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan 32
2.5 Penelitian Terdahulu 34
2.6 Kerangka Pemikiran 43
2.7 Rumusan Hipotesis 44
2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 44
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja.Terhadap Kinerja Karyawan 44
2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 46
3.1 Jenis dan Metode Penelitian 46
3.2 Fokus Penelitian 47
3.3 Sumber Data Penelitian 47
3.3.1 Data Primer 47
3.3.2 Data Sekunder 47
3.4 Variabel Penelitian 48
3.4.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) 48
3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat) 49
3.5 Definisi Operasional 49
3.6 Alur Penelitian 51
3.7 Lokasi dan Objek Penelitian 52
3.8 Populasi dan Sampel 52
3.8.1 Populasi 52
3.8.2 Sampel 52
3.9 Teknik Pengambilan Sampel 52
3.10 Teknik Pengumpulan Data 53
3.10.1 Kuesioner 53
3.11 Instrumen Penelitian 54
3.12 Teknik Analisis Data 58
3.12.1 Analisis Deskriptif 58

3.13 Uji Instrumen 59
3.13.1 Uji Validitas 59
3.13.2 Uji Reliabilitas 60
3.14 Uji Asumsi Klasik 60
3.14.1 Uji Normalitas 60
3.14.2 Uji Multikolinearitas 61
3.14.3 Uji Heteroskedastisitas 61
3.15 Uji Hipotesis 62
3.15.1 Uji Parsial (Uji t) 62
3.15.2 Uji Simultan (Uji F) 62
3.15.3 Analisis Regresi Linear Berganda 62
3.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 64
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 64
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan 64
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan 65
4.2 Hasil 66
4.3 Uji Instrumen 67
4.3.1 Hasil Uji Validitas 67
4.3.2 Uji Reliabilitas 69
4.4 Analisis Deskriptif 70
4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden 70
4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian 74
4.5 Uji Asumsi Klasik 79
4.5.1 Uji Normalitas 79
4.5.2 Uji Multikolinearitas 80
4.5.3 Uji Heterokedatisitas 81
4.6 Uji Hipotesis 82
4.6.1 Uji Parsial (Uji t) 82
4.6.2 Uji Simultan (Uji F) 84
4.7 Analisis Regresi Liniear Berganda 85
4.8 Uji Koefisien Determinasi 87

4.9 Pembahasan 88
4.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 88
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 90
4.9.3 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 95
5.1 Kesimpulan 95
5.2 Saran 96
5.3 Kontribusi Teoritis 97
5.4 Implikasi Praktis 98
DAFTAR PUSTAKA 99
LAMPIRAN 107
Lampiran 1. Biodata Peneliti 107
Lampiran 2. Surat Balasan Izin Penelitian 108
Lampiran 3. Dokumentasi Bersama Karyawan 109
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian 110
Lampiran 5. Tabulasi Data 115
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 118
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik 121
Lampiran 8. Uji Hipotesis 123
Lampiran 9. Hasil Analisis 124
Lampiran 10. r tabel 125
Lampiran 11. t tabel 126
Lampiran 12. f tabel 127
Lampiran 13. Lembar Konsultasi Skripsi 128
Lampiran 14. Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi 130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian kinerja karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom Periode Juni 2025 – Mei 2026 4
Tabel 1.2 Tabel Rekapitulasi Target dan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Divisi di Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom 6
Tabel 1.3 Pra-survei Motivasi Karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom 10
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT.Telkom periode Juni 2025 sampai dengan Mei 2026 13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 34
Tabel 3.1 Definisi Operasional 49
Tabel 3.2 Skala Likert 54
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian 54
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 67
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas 68
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas 69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 70
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia 71
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 72
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 73
Tabel 4.8 Kriteria Interval Mean 75
Tabel 4.9 Data Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1) 75
Tabel 4.10 Data Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) 76
Tabel 4.11 Data Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) 78
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 79
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 81
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t) 83
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F) 85
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 86
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 43
Gambar 3.1 Alur Penelitian 51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom 65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas 82

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian secara komprehensif pada berbagai aspek agar mampu merealisasikan tujuan yang telah ditentukan, di mana tingkat keberhasilan organisasi bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki etos kerja tinggi, serta disiplin yang kuat dalam menghadapi pesatnya perkembangan teknologi dan kemajuan peradaban (Puspita et al., 2022). Peran sumber daya manusia sangat menentukan dalam keberlangsungan organisasi, mengingat sumber daya manusia menjadi faktor pendorong yang memungkinkan sumber daya lain dapat berfungsi dan berjalan sebagaimana mestinya (Basyid, 2024).

Penelitian Siswanto et al. (2022) sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama yang memungkinkan sumber daya lain berfungsi secara efektif, sehingga keberadaannya menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi, dengan berbagai potensi yang dimiliki seperti ide dan pemikiran, keterampilan, motivasi, perasaan, serta karakteristik individu termasuk latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, dan aspek lainnya yang dapat dikembangkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena kinerja karyawan merupakan aspek krusial sekaligus tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kualitas kinerja tersebut dapat dilihat dari perilaku kerja seperti tingkat kedisiplinan, dan penerapan disiplin di tempat kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri (Nadeak et al., 2022). Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong hasil produksi dan keseimbangan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi dan membuat karyawan disiplin kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik (Caissar et al., 2022).

Damayanti et al, (2023) menjelaskan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang diperlukan sumber daya

manusia yang memiliki kemauan bekerja serta mampu mematuhi waktu kerja melalui penerapan disiplin yang baik, karena rendahnya tingkat disiplin karyawan dapat meningkatkan risiko terjadinya kelalaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Deviani et al. (2023) menyatakan disiplin berperan dalam memperkuat perilaku kerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang mendorong mereka untuk terus memberikan kinerja terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab.

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerjanya meningkat, mampu menghadapi tantangan pekerjaan tanpa merasa terbebani, serta terdorong untuk terus mengembangkan kemampuan dan potensi diri demi mencapai hasil kerja yang optimal (Adinda et al., 2023). Penelitian Idrus & Kamaruddin (2021), menjelaskan motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan tertentu serta berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka bersedia bekerja secara optimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercipta semangat kerja yang tinggi serta memberikan dampak positif (Prabowo et al., 2023). Selain itu, Madyoningrum & Azizah (2022), menjelaskan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dengan kinerja yang baik menunjukkan sikap tanggung jawab serta keberanian dalam menghadapi risiko pekerjaan, dan pada akhirnya keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja yang dihasilkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta dapat dimaknai sebagai hasil dari pelaksanaan aktivitas kerja tertentu yang dicapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Pramesthi et al., 2024). Penelitian Kristanti & Pangastuti (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal dengan dukungan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai target serta meningkatkan keuntungan,

sedangkan penurunan kinerja karyawan dapat memberikan dampak negatif yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain itu, Nurhalizah & Oktiani (2024), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat kepuasan individu setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta memiliki peran penting bagi organisasi maupun individu, di mana motivasi dan disiplin kerja menjadi indikator utama kinerja yang baik, karena motivasi sebagai dorongan internal berupa keinginan dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berkembang dan dipengaruhi oleh lingkungan serta pemenuhan kebutuhan individu, sehingga mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom (KOMET) merupakan koperasi yang menghimpun pegawai aktif, pensiunan, serta pegawai yang ditugaskan pada unit usaha terkait di lingkungan Telkom *Group*. KOMET menjalankan beberapa unit bisnis seperti simpan pinjam, Barang dan Jasa (Barjas), serta layanan MICE dan *event organizer*. Seluruh aktivitas operasional tersebut menuntut kinerja karyawan yang stabil, professional, serta mampu memenuhi kebutuhan anggota secara efektif. Oleh karena itu, kualitas motivasi dan kedisiplinan karyawan menjadi aspek penting bagi keberlangsungan dan perkembangan koperasi (Odoo.com)

Sebagai perusahaan yang menjalankan berbagai unit usaha di bidang pelayanan, seperti simpan pinjam, barang dan jasa, serta penyelenggaraan kegiatan (MICE dan *event organizer*), Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada efektivitas pelayanan kepada anggota koperasi, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta pencapaian target operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang baik serta didorong oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang telah dilakukan peneliti, berikut disajikan tabel yang menunjukkan rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom. Nilai kinerja diperoleh dari akumulasi seluruh

sub-unsur penilaian yang menghasilkan nilai akhir pelaksanaan pekerjaan, kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori sangat baik (91–100), baik (80–90), cukup (75–79), dan kurang baik (65–74).

Tabel 1.1

Penilaian kinerja karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom

Periode Juni 2025 – Mei 2026

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Karyawan			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik
2025	Juni	39	5	22	12	0
	Juli	45	5	31	9	0
	Agustus	47	5	31	11	0
	September	47	5	27	14	1
	Oktober	47	3	26	16	2
	November	47	4	29	13	1
	Desember	47	5	32	7	3
2026	Januari	45	4	31	10	0
	Februari	45	2	33	9	1
	Maret	45	5	26	12	2
	April	45	5	28	8	4
	Mei	42	2	22	16	2

Sumber: Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom periode Juni 2025 – Mei 2026, terlihat bahwa meskipun sebagian besar karyawan memperoleh penilaian dalam kategori Baik, namun kualitas kinerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang berada pada kategori Cukup dan Kurang Baik hampir setiap bulan selama periode pengamatan. Selain itu, adanya perubahan kondisi sumber daya manusia di perusahaan dan dapat menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Pada periode Juni hingga Agustus 2025, jumlah karyawan mengalami peningkatan dari 39 orang dibulan Juni, 45 orang pada bulan Juli, dan meningkat lagi pada bulan Agustus dengan jumlah karyawan 47 orang. Namun, peningkatan jumlah karyawan tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja karena masih terdapat karyawan dengan kategori Cukup, yaitu sebanyak 12 orang pada Juni, 9 orang pada Juli, dan meningkat kembali menjadi 11 orang pada Agustus. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu memberikan hasil kerja secara maksimal.

Pada periode September hingga November 2025 terlihat adanya indikasi penurunan kualitas kinerja. Jumlah karyawan dengan kategori Cukup meningkat menjadi 14 orang pada September dan mencapai 16 orang pada Oktober. Selain itu, mulai muncul kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 1 orang pada September, meningkat menjadi 2 orang pada Oktober, dan masih terdapat 1 orang pada November. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsistensi kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada periode Desember 2025 hingga Februari 2026, kondisi kinerja karyawan masih belum menunjukkan perbaikan yang stabil. Meskipun jumlah karyawan yang memperoleh kategori Baik masih cukup banyak, masih ditemukan karyawan dalam kategori Cukup dan Kurang Baik. Selain itu, mulai terjadi pengurangan jumlah karyawan dari 47 orang pada Desember 2025 menjadi 45 orang pada Januari dan Februari 2026. Pengurangan jumlah karyawan tersebut dapat berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan yang tersisa sehingga dapat memengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Penurunan kondisi kinerja terlihat semakin jelas pada periode Maret hingga Mei 2026. Jumlah karyawan mengalami penurunan kembali dari 45 orang pada Februari menjadi 42 orang pada bulan Mei 2026. Bersamaan dengan berkurangnya jumlah karyawan, jumlah karyawan dengan kategori Baik juga mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu dari 33 orang pada Februari menjadi 26 orang pada Maret dan hanya 22 orang pada Mei 2026. Di sisi lain, jumlah karyawan dengan kategori Cukup

tetap berada pada angka yang tinggi, yaitu sebanyak 12 orang pada Maret dan Mei, sedangkan kategori Kurang Baik mencapai angka tertinggi sebanyak 4 orang pada April 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penurunan jumlah karyawan tidak diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan masih belum optimal.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja tersebut dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom bukan hanya ditunjukkan oleh masih adanya karyawan yang memperoleh kategori "Cukup" dan "Kurang Baik", tetapi juga oleh kecenderungan menurunnya jumlah karyawan yang memperoleh kategori "Baik" pada beberapa periode pengamatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan belum mampu dipertahankan secara konsisten. Apabila kondisi ini terus berlangsung, perusahaan berpotensi mengalami penurunan efektivitas operasional, meningkatnya beban kerja karyawan, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada anggota koperasi. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut, khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang berkaitan langsung dengan perilaku kerja karyawan.

Tabel 1.2 Tabel Rekapitulasi Target dan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Divisi di Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom

Divisi	Jobdesk	Standar Nilai	Hasil Kerja		Perilaku Kerja	
			2025 (Jun-Des)	2026 (Jan-Mei)	2025 (Jun-Des)	2026 (Jan-Mei)
CORSEC (*Corporate Secretary*)	Mengelola tata Kelola harian, legalitas, administrasi, dan kepatuhan perusahaan.	85	84,4	84	85,6	85,2

FINCO (*Finance Controller/Finance & Accounting*)	Konsolidasi keuangan, *treasury*, *tax compliance*, dan *financial planning & analysis.*	85	83,8	84,2	84,7	84,2
MARSAL (*Marketing & Sales*)	Mengembangkan pemasaran, penjualan, dan hubungan dengan pelanggan.	85	83,1	83,2	82,7	84,2
PROJECT	merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi dan memastikan setiap proyek berjalan secara efektif dan efisien.	85	84	83,2	84	83,4
TREG (Telkom Regional)	Mengelola operasional dan pengembangan bisnis berdasarkan wilayah (regional).	85	88,1	90	89	90,8

Sumber: Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 Rekapitulasi Target dan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Divisi di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom, diketahui bahwa perusahaan menetapkan target pencapaian kinerja sebesar 85 untuk seluruh divisi. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan dua aspek, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja, dengan periode penilaian Juni–Desember 2025 dan Januari–Mei 2026.

Pada Divisi CORSEC *(Corporate Secretary),* nilai hasil kerja mengalami penurunan dari 84,4 pada periode Juni–Desember 2025 menjadi 84,0 pada periode Januari–Mei 2026. Penurunan juga terjadi pada aspek perilaku kerja, yaitu dari 85,6 menjadi 85,2. Meskipun nilai perilaku kerja masih berada di atas target perusahaan, nilai hasil kerja masih berada di bawah target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Divisi FINCO (*Finance Controller/Finance & Accounting*) menunjukkan peningkatan pada aspek hasil kerja dari 83,8 menjadi 84,2. Namun demikian, nilai tersebut masih berada di bawah target perusahaan sebesar 85%. Sementara itu, aspek perilaku kerja mengalami penurunan dari 84,7 menjadi 84,2, sehingga belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Pada Divisi MARSAL (*Marketing & Sales*), hasil kerja mengalami sedikit peningkatan dari 83,1 menjadi 83,2. Adapun perilaku kerja meningkat dari 82,7 menjadi 84,2. Meskipun terjadi peningkatan pada kedua aspek, nilai yang diperoleh masih berada di bawah target perusahaan.

Selanjutnya, Divisi *PROJECT* mengalami penurunan baik pada aspek hasil kerja maupun perilaku kerja. Nilai hasil kerja menurun dari 84,0 menjadi 83,2, sedangkan perilaku kerja menurun dari 84,0 menjadi 83,4. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja divisi ini semakin menjauh dari target yang telah ditentukan.

Berbeda dengan divisi lainnya, Divisi TREG (Telkom Regional) menunjukkan peningkatan yang cukup baik. Nilai hasil kerja meningkat dari 88,1 menjadi 90,0, sedangkan perilaku kerja meningkat dari 89,0 menjadi 90,8. Nilai tersebut telah melampaui target perusahaan sebesar 85%, sehingga menunjukkan bahwa Divisi TREG mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Secara keseluruhan, data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tidak seluruh divisi mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dari lima divisi yang dievaluasi, hanya Divisi TREG yang secara konsisten memperoleh nilai di atas target pada aspek hasil kerja maupun perilaku kerja. Sementara itu, Divisi CORSEC, FINCO, MARSAL, dan *PROJECT* masih memperoleh nilai di bawah target perusahaan pada salah satu atau kedua aspek penilaian. Selain itu, beberapa divisi juga

mengalami penurunan nilai pada periode Januari–Mei 2026 dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom belum optimal dan masih terdapat kesenjangan antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja maupun perilaku kerja karyawan serta mendukung tercapainya target organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dan komunikasi dengan pihak manajemen, salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut adalah motivasi kerja karyawan yang belum optimal. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi motivasi kerja, peneliti kemudian melakukan pra-survei kepada karyawan sebelum penelitian utama dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan dengan pihak manajemen Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom, diketahui bahwa masih terdapat beberapa aspek motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian responden merasa apresiasi atas hasil kerja yang diberikan perusahaan masih kurang, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan di tempat kerja masih terbatas, serta terbatasnya bonus dan tunjangan belum mampu mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi. Selain itu, sebagian responden juga merasa masih jarang memperoleh pengakuan atau pujian dari atasan atas hasil kerja yang telah dicapai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, sehingga motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Pra-survei Motivasi Karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom

No.	Pernyataan	Hasil Pernyataan Pra-survei			Keterangan
		SS + S	N	STS + TS	
1.	Hasil kerja saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari perusahaan.	36%	16%	48%	Sebagian besar responden merasa apresiasi atas hasil kerja masih kurang.
2.	Saya kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan di tempat kerja.	60%	8%	32%	Sebagian besar responden merasa kesempatan pengembangan diri masih terbatas.
3.	Terbatasnya bonus dan tunjangan membuat saya kurang terdorong untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.	68%	4%	28%	Sebagian besar responden merasa bahwa terbatasnya bonus dapat mengurangi motivasi mereka untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.

4.	Saya jarang mendapatkan pengakuan atau pujian dari atasan meskipun telah bekerja dengan baik.	56%	20%	24%	Sebagian besar responden merasa pengakuan atau apresiasi dari atasan masih kurang.
Keterangan: SS= Sangat Setuju S= Setuju N= Netral TS= Tidak Setuju STS= Sangat Tidak Setuju					

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survei motivasi kerja terhadap karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek motivasi kerja yang belum optimal.

Pada pernyataan pertama mengenai "Hasil kerja saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari perusahaan", sebanyak 48% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, sedangkan 36% menyatakan setuju dan sangat setuju, serta 16% menyatakan netral. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa perusahaan belum memberikan penghargaan atau apresiasi yang memadai atas hasil kerja yang telah mereka capai.

Pada pernyataan kedua mengenai "Saya kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan di tempat kerja", sebanyak 60% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, 32% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan 8% menyatakan netral. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi di lingkungan kerja masih terbatas.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga mengenai "Terbatasnya bonus dan tunjangan membuat saya kurang terdorong untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi", sebanyak 68% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, 28% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, sedangkan 4% menyatakan netral. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai keterbatasan bonus dan tunjangan dapat mengurangi motivasi mereka dalam mencapai target kerja yang lebih tinggi.

Kemudian, pada pernyataan keempat mengenai "Saya jarang mendapatkan pengakuan atau pujian dari atasan meskipun telah bekerja dengan baik", sebanyak 56% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, 24% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta 20% menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pengakuan atau apresiasi dari atasan terhadap hasil kerja yang telah dicapai masih belum optimal.

Temuan pra-survei tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Rendahnya persepsi terhadap penghargaan atas hasil kerja, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, kurang optimalnya pemberian bonus dan tunjangan, serta minimnya pengakuan dari atasan dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut diduga menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada hasil penilaian kinerja perusahaan, sehingga motivasi kerja layak dijadikan sebagai salah satu variabel yang diteliti.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, disiplin kerja tidak hanya tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tetapi juga dari ketepatan waktu kehadiran serta tingkat absensi karyawan. Tingginya tingkat keterlambatan maupun ketidakhadiran dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut disajikan tabel absensi karyawan pada Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom selama periode Juni 2025 sampai dengan Mei 2026:

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT.Telkom periode Juni 2025 sampai dengan Mei 2026

Tahun	Bulan	Absensi (*case*)			Total
		Terlambat	Cuti	Izin/Sakit	
2025	Juni	14	21	5	40
	Juli	9	28	5	42
	Agustus	18	16	4	38
	September	90	46	1	137
	Oktober	176	19	15	210
	November	97	14	19	130
	Desember	142	31	14	187
2026	Januari	100	56	2	158
	Febuari	241	27	11	279
	Maret	203	3	12	218
	April	131	33	4	168
	Mei	182	7	2	191
Total		1403	301	94	1798

Sumber: Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, data absensi karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom selama periode Juni 2025 hingga Mei 2026 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan masih cukup tinggi. Selama periode pengamatan, tercatat total 1.798 kasus absensi, yang terdiri dari 1.403 kasus keterlambatan, 301 kasus cuti, dan 94 kasus izin/sakit. Data tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan merupakan jenis absensi yang paling dominan dibandingkan dengan jenis absensi lainnya.

Pada aspek keterlambatan, jumlah kasus mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada Juni 2025 tercatat sebanyak 14 kasus, kemudian menurun menjadi 9 kasus pada Juli, namun kembali meningkat menjadi 18 kasus pada Agustus. Memasuki September hingga Desember 2025, jumlah keterlambatan meningkat tajam, yaitu 90 kasus pada September, 176 kasus pada Oktober, 97 kasus pada November, dan 142 kasus pada Desember. Peningkatan tersebut masih berlanjut pada tahun 2026, di mana jumlah keterlambatan mencapai 100 kasus pada Januari, meningkat menjadi 241 kasus pada Februari sebagai angka tertinggi selama periode penelitian, kemudian sedikit menurun menjadi 203 kasus pada Maret, 131 kasus pada April, dan kembali meningkat menjadi 182 kasus pada Mei.

Pada kategori cuti, jumlah kasus juga menunjukkan perubahan dari bulan ke bulan. Tercatat sebanyak 21 kasus pada Juni 2025, meningkat menjadi 28 kasus pada Juli, kemudian menurun menjadi 16 kasus pada Agustus. Jumlah cuti kembali meningkat menjadi 46 kasus pada September sebelum menurun menjadi 19 kasus pada Oktober dan 14 kasus pada November. Pada Desember jumlah cuti kembali meningkat menjadi 31 kasus. Memasuki tahun 2026, jumlah cuti mencapai 56 kasus pada Januari sebagai angka tertinggi, kemudian menurun menjadi 27 kasus pada Februari, 3 kasus pada Maret, meningkat kembali menjadi 33 kasus pada April, dan turun menjadi 7 kasus pada Mei.

Sementara itu, pada kategori izin/sakit, jumlah kasus relatif lebih rendah dibandingkan keterlambatan dan cuti, namun tetap menunjukkan fluktuasi. Tercatat 5 kasus pada Juni dan Juli 2025, kemudian 4 kasus pada Agustus, 1 kasus pada September, meningkat menjadi 15 kasus pada Oktober, 19 kasus pada November sebagai jumlah tertinggi, dan 14 kasus pada Desember. Pada tahun 2026 jumlah izin/sakit tercatat 2 kasus pada Januari, meningkat menjadi 11 kasus pada Februari, 12 kasus pada Maret, kemudian menurun menjadi 4 kasus pada April dan 2 kasus pada Mei.

Secara keseluruhan, Data absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih memerlukan perhatian. Dominannya jumlah keterlambatan selama periode pengamatan mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja

belum berjalan secara optimal. Kondisi ini diduga berkontribusi terhadap belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada hasil penilaian kinerja perusahaan. Apabila keterlambatan terus terjadi secara berulang, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, koordinasi antarbagian, serta kualitas pelayanan kepada anggota koperasi dapat terganggu. Oleh karena itu, disiplin kerja dipandang sebagai faktor yang layak diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kodja et al. (2023) menyatakan bahwa rendahnya tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kurang optimalnya disiplin kerja, karena menunjukkan masih rendahnya kepatuhan karyawan terhadap ketentuan kehadiran dan jam kerja yang telah ditetapkan. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Setyawati, 2024) yang menjelaskan bahwa kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai disiplin kerja, sebab tingkat kehadiran mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah cenderung menunjukkan ketidaktepatan waktu dalam memenuhi kewajiban kehadirannya. Selanjutnya, Rahma et al. (2026) menegaskan bahwa konsistensi kehadiran dan rendahnya tingkat ketidakhadiran mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta jam kerja yang berlaku. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan, semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, semakin rendah pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, terlihat bahwa perusahaan menghadapi kondisi kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya karyawan dengan kategori penilaian "Cukup" dan "Kurang Baik", kecenderungan penurunan jumlah karyawan berkinerja "Baik", hasil pra-survei yang menunjukkan motivasi kerja belum optimal, serta tingginya tingkat keterlambatan karyawan selama periode pengamatan. Fenomena tersebut menunjukkan adanya dugaan keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Namun demikian, hubungan ketiga variabel tersebut masih perlu dibuktikan secara empiris melalui penelitian ilmiah sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Sebagian penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian (Monika & Kiswoyo, 2025), meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anjani et al. (2024) juga meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Miskiani & Bagia (2020), meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menjelaskan hasil berbeda, khususnya pada variabel disiplin kerja. Penelitian Sari et al. (2022) pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, apabila diuji secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan hasil khususnya pada variabel disiplin kerja. Serta Ulfa et al. (2022) pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dan ketika dianalisis secara simultan bersama motivasi kerja, disiplin kerja tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat adanya perbedaan temuan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja.

Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasi secara menyeluruh.

Selain itu, Penelitian Safitri & Sutjahjo (2020), meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas. Temuan serupa juga diperoleh oleh (Hasyim et al., 2020) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex. Hasil menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian sebelumnya, disiplin kerja juga ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian terbaru oleh (Anggraeni & Agung, 2023) meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abbott Indonesia Depok menyatakan hasil yang konsisten terkait motivasi, yaitu tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada kajian penelitian diatas, ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian (*research gap*). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada koperasi tradisional, koperasi desa, koperasi pegawai, maupun instansi pemerintah. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom yang memiliki karakteristik organisasi berbeda karena beroperasi dalam lingkungan korporasi modern. Perbedaan konteks organisasi tersebut memungkinkan munculnya hasil penelitian yang berbeda sehingga perlu dilakukan pengujian kembali terhadap hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan perbedaan konteks organisasi tersebut, maka diperlukan penelitian yang secara khusus menguji kembali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, oleh karena itu, penulis merancang penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom".

Penelitian ini memfokuskan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja karena kedua variabel tersebut merupakan faktor yang paling relevan dengan fenomena yang ditemukan di lapangan. Rendahnya motivasi kerja tercermin dari terbatasnya penghargaan dan apresiasi yang diberikan perusahaan, sedangkan rendahnya disiplin kerja terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan dan absensi karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dipilih sebagai faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan yang berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada di Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terutama pada konteks organisasi koperasi yang berada di lingkungan korporasi besar. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa, serta membantu memperjelas inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memperkuat landasan teori dan menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

   Sebagai sarana pembelajaran dan media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh, serta sebagai persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana.

2. Bagi perusahaan

   Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia pada Koperasi Konsumen Metropolitan PT. Telkom. khususnya tentang disiplin kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

   Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia, dan sebagai referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan informasi tentang disiplin kerja dan motivasi kerja.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini lebih terfokus dan terarah serta menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan Koperasi Konsumen Metropolitan PT Telkom.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebagai instrumen utama

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143.

Amruddin, A., Priyanda, R., Agustina, T. S., Nyoman Sri Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., ... & Wicaksono, D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif.

Ainunnisha, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Cileungsi. Universitas Pakuan.

Anandita, S. R., Hari, R., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. *Mamen: Jurnal Manajemen, 1*(4), 480-488.

Anggraeni, N., & Agung, C. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abbott Indonesia Depok. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, *13*(1), 24-31.

Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, *2*(1), 49-58.

Anjani, N. K. M. Y., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *Values*, *5*(3), 663-674.

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. Jurnal Sains Dan Seni Its, 11(1), 143–148.

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39-43.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Salah Satu Perusahaan Bumn Di Jawa Barat. *Acman: Accounting And Management Journal*, *2*(1), 11-19.

Damayanti, M., Fahmi, I., & Saptono, I. T. (2023). Factors Affecting The Employees Work Discipline Of Pt. Asshidiq Cater Indonesia. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 20415–20421.

Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, *6*(2), 367-375.

Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation Of Work Discipline On The Performance Of Kj Pharmacy Employees. Journal Integration Of Social Studies And Business Development, 1(1), 23–27.

Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (Sdm) Unggul Dalam Tatanan Normal Baru Bagi Pelaku Umkm Di Kota Palembang. Sricommerce: Journal Of Sriwijaya Community Services, 2(1), 67–76.

Edityawati, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance. *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *15*(1), 60-67.

Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Fokus: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 17-31.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 1 (1st Ed.). Yoga Pratama.*

Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(21), 673-686.

Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara.*

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *3*(2), 58-69.

Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Industrial And Management, 2(2), 46-52.

Ikhlas, A., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Masalah Penelitian/Research Problem; Pengertian Dan Sumber Masalah, Pertimbangan, Kriteria Pemilihan Masalah, Perumusan Dan Pembatasan Masalah, Landasan Teori. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 12930-12942.

Karimuddin Abdullah. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt. Rajagrafindo Persada

Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(2), 242-250.

kopegtel-metropolitan.co.id. Koperasi Konsumen Metropolitan Pt Telkom. Diakses Pada 12 Juni 2026, Dari https://kopegtel-metropolitan.co.id/profil

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *12*(2), 328-342.

Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, *7*(1), 15-31.

Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 120-129.

Monika, I., & Kiswoyo, K. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jenggala Sejahtera Desa Ketenger. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *5*(3), 1199-1209.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119-1130.

Nadeak, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Sosial Humaniora*, *13*(1), 1-9.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197-207.

Nurmiati, S., & Rusli, R. (2025). Karakteristik Responden Dalam Mengisi Kuesioner Tentang Hambatan Penggunaan E-Learning. *JURNAL REKAYASA INFORMASI*, *14*(1), 18-26.

Odoo.Com. Koperasi Konsumen Metropolitan Pt Telkom. Diakses Pada 22 Desember 2025, Dari Https://Www.Odoo.Com/Id_Id/Customers/Koperasi-Konsumen-Metropolitan-Pt-Telkom-20385939

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *2*(3), 67-71.

Pramesthi, M. I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, *2*(4), 2043-2054.

Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada Salah Satu Perusahaan Penjaminan Kredit Di Kota Bandung). *Acman: Accounting And Management Journal*, *1*(2), 61-66.

Prastya, I. K. Y., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk

Pgri 2 Gianyar. *Values*, *5*(1), 13-23.

Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntansi*, *7*(2), 215-223.

Rahma, F., Meyla, D. N., & Syafitri, Y. (2026). Pengaruh Absensi Melalui Aplikasi Kejaksaan Mobile Terhadap Disiplin Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, *4*(1), 46-58.

Rahmawati, N. L., Apriliyanto, N., & Astuti, F. Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, *11*(2), 120-132.

Ramadhani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkom Surabaya. *Social Sciences Journal*, 68-77.

Ramiaji, J., Navanti, D., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(8), 403-410.

Restu, F. M., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(3), 2534-2540.

Rosmalah, S., & Sufa, B. (2023). Hubungan Karakteristik Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. *Jurnal Penyuluhan*, *19*(1).

Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 178-185.

Safitri, T. E., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Yuslim, Y. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertahanan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *3*(1), 306-323.

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit Kbm Indonesia.

Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 211–226.

Sari, N., Fadilla, F., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *1*(2), 01-16.

Satyananda Rizky, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sawitindo Jambi. *Universitas Jambi*.

Sena Wahyu Purwanza. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi. Cv. Media Sains Indonesia, Bandung.

Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *JAPB, 7*(1), 69-78.

Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Motivasi*, *5*(1), 756-765.

Siswanto, H.T.,Ridwan,M.,Ayu, I.W. 2022. Manajemen Sumberdaya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi. Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan 5 (2):096-105.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *12*(2), 99-108.

Sutisna, A. (2021). Metode Penelitian Kualitatif Bidang Pendidikan. Unj Press.

Syamsul, T. D., Guampe, F. A., Amzana, N., Alhasbi, F., Yusriani, Y., Yulianto, A., ... & Naryati, N. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Penerapannya. *Penerbit Tahta Media*.

Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Seko. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *13*(2), 624-643.

Tolie, F. N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah* (Doctoral Dissertation, Ipdn).

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 259-278.

Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *1*, 424-436.

Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, *4*(1), 47-56.

Widoyo, F. R., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Bagis, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, *9*(3), 202-220.

Winingsih, A., & Yanuarti, T. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pemberian Asi Eksklusif. *Malahayati Nursing Journal*, *5*(3), 889-902.

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Pt Rajagrafindo Persada*.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 52-60.

Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, *12*(1).

Yusuf, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, *4*(2), 320-330.