

Organizational Performance: Motivation and Discipline

Raden Rijanto*

STIE Pasim Sukabumi, Jawa Barat

Corresponding Author: Raden Rijanto kkl.stiepasim2017@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational, Performance, Motivation, Discipline

Received : 14, January

Revised : 16, February

Accepted: 20, March

©2023 Rijanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The development of an organization is inseparable from the existence of high motivation and discipline as well as well-established togetherness. This study aims to determine and analyze the performance of cooperatives in terms of motivation and discipline of members. Research findings, motivation and discipline have a positive effect on cooperative performance both individually and simultaneously. It is important for cooperative management or administrators to evaluate cooperative performance on a regular and scheduled basis to evaluate cooperative management. The causal factors are not explained in detail, this can be a consideration for further research. Digital aspects that are relevant to the cooperative management system can also be considered to see the performance of cooperatives in the digital era, in I4.0.

Organizational Performance: Motivation and Discipline

Raden Rijanto*

STIE Pasim Sukabumi, Jawa Barat

Corresponding Author: Raden Rijanto kkl.stiepasim2017@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Organisasi, Kinerja, Motivasi, Disiplin

Received : 14, Januari

Revised : 16, Februari

Accepted: 20, Maret

©2023 Rijanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Berkembangnya suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi dan disiplin yang tinggi serta kebersamaan yang terjalin dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja koperasi ditinjau dari motivasi dan kedisiplinan anggota. Temuan penelitian, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi baik secara individu maupun secara simultan. Penting bagi pengurus atau pengurus koperasi untuk mengevaluasi kinerja koperasi secara teratur dan terjadwal untuk mengevaluasi pengelolaan koperasi. Faktor penyebab tidak dijelaskan secara detail, hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Aspek digital yang relevan dengan sistem pengelolaan koperasi juga dapat diperhatikan untuk melihat kinerja koperasi di era digital, pada I4.0.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berkembang salah satunya karena adanya motivasi dan kebersamaan yang terjalin dengan baik (Firmansyah, Andriani, et al., 2021), dalam satu mimpi, misi dan satu tujuan. Dimana sumber daya manusia (SDM) yang berafiliasi di dalamnya menjadi tumpuan dengan segala sumber daya yang dimilikinya (Firmansyah, Saepuloh, et al., 2021). Pernyataan ini, sesuai dengan perjalanan dan perkembangan koperasi yang dibentuk menjadi perkumpulan orang-orang atas dasar persamaan derajat kodrat manusia, dengan tidak memandang haluan, agama, politik, secara sukarela masuk menjadi anggota di dalamnya (Paranesa et al., 2019). Kerjasama adaptif dan inovatif berkelanjutan yang bersinergi dengan baik antara pihak-pihak yang terlibat dari para aktor multiperan menjadi kunci keberhasilan menuju tujuan orientasi jangka panjang (Firmansyah et al., 2022; Wahdiniwaty et al., 2022). Kebersamaan anggota menjadi tumpuan perkembangan dan kemajuan koperasi yang kegiatannya berlandaskan prinsip-prinsip koperasi; kebersamaan, dan untuk anggota, juga sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan azas kekeluargaan. Namun demikian, koperasi tetap memerlukan SDM yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi dan maju bersama, juga adanya kedisiplinan para anggota diyakini dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap perkembangan koperasi dengan kinerja yang maksimal dalam upaya menciptakan manfaat bersama sehingga daya saing tidak lagi lemah.

Sayangnya, jika memperhatikan perkembangan koperasi saat ini tidak sedikit yang mengalami kendala bahkan jatuh bangun, ini tidak hanya disebabkan oleh aspek internal namun dari aspek eksternal. Tidak berlebihan, jika diakui bahwa koperasi kini sulit didorong menjadi bisnis skala besar (Supriyanto, 2013), kualitas SDM, pelaksanaan prinsip koperasi, sistem administrasi dan bisnis masih lemah menjadi kendala internal, sementara kendala secara eksternal bahwa koperasi Indonesia masih tergolong rendah dalam memanfaatkan peluang ekonomi. Kurangnya koordinasi dan komunikasi, keterbatasan pemahaman dan kompetensi, piutang maceminim pengawasan pengurus, pengelolaan dokumen kurang efektif turut mewarnai berbagai macam kendala koperasi, dikutip dari harian PrimaDoc (Paramitha, 2021). Pengolahan data yang dijalankan oleh beberapa koperasi saat ini masih menggunakan sistem konvensional, masih menggunakan media pembukuan atau menggunakan Microsoft Excel, mengakibatkan sering terjadinya kekeliruan pencatatan dan laporan kurang akurat, waktu tidak efisien dan sumber daya kurang optimal menjadi beberapa faktor menjadi kendala koperasi (Sarosa et al., 2021). Sementara temuan Dewi & Abundanti (2022); Paranesa et al., (2019), bahwa kurangnya motivasi, kesadaran anggota dan masyarakat sekitar, sehingga manfaat dan keuntungan koperasi terus mengalami penurunan yang membawa koperasi pada performa yang kurang menguntungkan.

Beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat dijadikan dasar yang menjadi arah penelitian ini bahwa kemajuan koperasi yang dapat dilihat dari kinerjanya tidak terlepas dari sumber daya manusia diantaranya faktor motivasi dan kedisiplinan baik anggota maupun pengelolanya. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karmambang SMP 15 Sukabumi, koperasi simpan-pinjam dengan jumlah anggota 78 orang. Intervensi penelitian ini lebih memperhatikan aspek motivasi dan kedisiplinan serta dampaknya terhadap kinerja koperasi. Temuan masalah dari hasil survey pendahuluan dilapangan, terlepas dari berbagai fenomena ekonomi yang melanda negeri ini bahwa tersendatnya kelancaran anggota dalam memenuhi kewajiban dan menormalkan simpanan yang menjadi kewajibannya mengindikasikan kurangnya motivasi dan masih rendahnya kedisiplinan anggota dalam mengerakkan dan memajukan koperasi sesuai rencana yang telah disepakatinya bersama, dampaknya kinerja koperasi menjadi lemah, mengalami kesulitan bergerak untuk berkembang sebagaimana fungsinya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kinerja koperasi ditinjau dari motivasi dan kedisiplinan anggota.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Koperasi

Untuk mendefinisikan kinerja koperasi, peneliti meminjam konsep dari kinerja organisasi yang pada praktik empirisnya disesuaikan dengan konteks. Peningkatan kualitas yang efektif telah menjadi cara yang berpotensi berharga untuk mengamankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi (Lakhal, 2009). Menurut Antony & Bhattacharyya (2010), menyatakan bahwa kinerja organisasi didefinisikan sebagai ukuran seberapa baik organisasi dikelola dan nilai yang mereka berikan kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi: kemampuan manajerial, modal sosial, pemeriksa internal, reputasi organisasi, dan interaksi anggota/karyawan (Carmeli & Tishler, 2004; Almatrooshi et al., 2016).

Karyawan/anggota organisasi yang berkomitmen dan memiliki norma dan nilai yang sama dengan yang dimiliki organisasi, dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Shahzad et al., 2012). Temuan Firmansyah, Saepuloh, et al., (2021), menunjukkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasional dan kedisiplinan dalam menyelesaikan setiap beban kerja yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dobre (2013), menyebutkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan adalah alat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun dalam jangka panjang. Di satu sisi, mengukur kinerja sangat penting untuk manajemen organisasi, karena menyoroti evolusi dan pencapaian organisasi, di sisi lain, terdapat hubungan positif antara motivasi, kedisiplinan karyawan dan efektivitas organisasi, yang tercermin dalam mencapai kinerja organisasi yang maksimal. Interaksi sosial, pembelajaran dan peniruan atas keberhasilan individu atau organisasi perlu dilakukan (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Juga perilaku ekonomi, perilaku keuangan serta keputusan keuangan individu sehari-hari dimungkinkan akan mempengaruhi perilakunya di organisasi (Susetyo, 2022; Firmansyah, 2022),

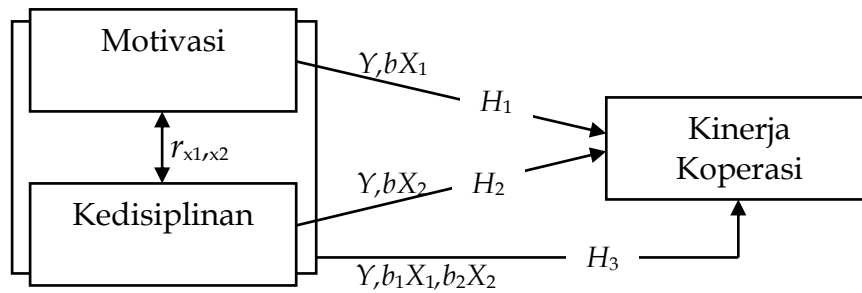
bahkan adaptasi dan modifikasi proses dan model praktik bisnis yang relevan dengan era ekonomi baru perlu dipertimbangkan (Firmansyah, 2022a).

Motivasi

Motivasi sangat penting untuk berhasil dalam segala urusan dan tanpa semangat juang tidak ada yang mungkin bisa diraih, ini kehidupan nyata. Gopalan et al., (2017), menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong siapapun untuk menghadapi semua keadaan sulit dan menantang, karena motivasi adalah inti dari aspirasi dan pencapaian manusia. Motivasi sebagai ruang lingkup yang sangat besar untuk dipenuhi, orang bersedia bekerja, berpartisipasi dan berafiliasi dengan orang lain dalam suatu kelompok/organisasi motifnya didorong berbagai macam motivasi (Firmansyah, Andiani, et al., 2021). Faktor yang memfasilitasi tumbuhnya motivasi adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2020). Kajian Kalogiannidis (2021), menemukan bahwa motivasi karyawan melalui berbagai aspek intrinsik-ekstrinsiknya seperti karakteristik karyawan, gaji dan upah, penghargaan & pengakuan, gaya manajemen, dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja organisasi.

Kedisiplinan

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa didukung kedisiplinan yang baik dari karyawan, sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karenanya disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2019), menyebutkan bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dalam organisasi yang berkaitan dengan ketidakhadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, dan lain sebagainya. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap menghormati, dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup melaksanakannya dan menerima hukuman apabila terjadi pelanggaran selama menjalankan tugas dan wewenangnya (Gomes, 2000; Prayogi et al., 2019). kedisiplinan terbagi dua jenis yaitu kedisiplinan preventif dan kedisiplinan korektif (Hasibuan, 2019). Sementara penelitian Iheanacho et al., (2017), mempertimbangkan factor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu persuasif, penerbitan surat permintaan, surat peringatan, pemotongan hadiah, dan hukuman. Temuannya menunjukkan bahwa kedisiplinan dengan segala faktornya memiliki korelasi yang kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian Cahyo (2015), juga menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja koperasi, sehingga keduanya secara bersama-sama berkontribusi efektif dalam memprediksikan dan menjelaskan sekaligus mempengaruhi kinerja koperasi.



Gambar 1. Conceptual Framework Model

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja koperasi

H_2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja koperasi

H_3 : Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja koperasi

METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini, dengan melakukan analisis eksplanatori dan kausal. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Creswell, 2014; Firmansyah et al., 2020). Penelitian eksplanatori sebagai penelitian yang mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis yang diajukan (Cooper et al., 2014; Susetyo et al., 2021).

Non probability sampling digunakan dalam penarikan sampel pada penelitian ini, dengan memilih teknik *purposive sampling*. Teknik sampling ini salah satunya meliputi *sampling total* (Sharma, 2017; Firmansyah, 2022b), jumlah sampel sama dengan jumlah yang ada pada populasi ($\sum N = \sum n$). Unit sampel dan fenomena yang terjadi dalam organisasi secara selektif dan subyektif dianggap layak diteliti lebih lanjut berhubungan dengan karakteristik dan perilaku orang-orang di dalamnya, ini dapat menjadi pertimbangan dalam pemilihan teknik ini (Hibberts et al., 2012; Sharma, 2017). Jumlah populasi ($\sum N$) sebanyak 78 sehingga $\sum n = 78$ responden digunakan pada penelitian ini, dan tidak melakukan generalisasi. Tanggapan responden dianalisis menggunakan bantuan program SPSS v26. Uji kualitas dan prasyarat data dilakukan, selanjutnya uji korelasi, dan analisis regresi linear berganda juga dilakukan untuk mengetahui dominan pengaruh antara motivasi dan kedisiplinan, sekaligus untuk mengetahui arah perubahan keduanya dalam memprediksikan arah perubahan kinerja koperasi. Terakhir, analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh bersama dari motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja koperasi.

$$Y = a + b_2X_1 + b_1X_2 + e \quad \dots (1)$$

HASIL PENELITIAN

Uji Korelasi

Uji korelasi penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson*, tujuannya untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara motivasi, kedisiplinan dan kinerja koeprasi (tabel 1).

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

		Kinerja Koperasi	Motivasi	Kedisiplinan
Kinerja Koperasi	Pearson Correlation	1	.389**	.455**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	78	78	78

Sumber: Hasil Perhitungan Authors (2023)

Berdasarkan table 1 di atas, diketahui bahwa motivasi memiliki nilai $r = 0,389$, dan kedisiplinan memiliki nilai $r = 0,455$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi (r) dengan kinerja koperasi dengan tingkat keeratan hubungan rendah, sementara korelasi kedisiplinan dengan kinerja koperasi berada pada tingkat keeratan yang cukup kuat. Juga diketahui hubungan antar masing-masing variabel positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menguji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui dominan pengaruh antara motivasi dan kedisiplinan, sekaligus untuk mengetahui arah perubahan keduanya dalam memprediksikan arah perubahan kinerja koperasi.

Tabel 2. Coefficients

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.407	6.676			1.110	.271		
Motivasi	.459	.117	.369		3.937	.000	.998	1.002
Kedisiplinan	.559	.120	.438		4.672	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Koperasi

Sumber: Hasil Perhitungan Authors (2023)

Nilai *constant* (a) = 7,407; motivasi (b_1) sebesar 0,459; dan kedisiplinan (b_2) sebesar 0,559, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 7,407 + 0,459X_1 + 0,559X_2$$

Interpretasi persamaan di atas, motivasi dan kedisiplinan memiliki korelasi positif dan searah dengan kinerja koperasi. Tinggi rendahnya atau maksimal tidaknya kinerja koperasi diprediksikan oleh perubahan dari motivasi dan kedisiplinan, arah perubahan berdasarkan hasil perhitungan terjadi secara positif dan searah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini, analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh bersama motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja koperasi dengan melihat nilai R^2 .

Tabel 3. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 ^a	.343	.325	3.133	2.316

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Koperasi

Sumber: Hasil Perhitungan Authors (2023)

Dari tabel Model Summary di atas, diketahui Nilai R^2 sebesar 0.343 = 34,3%, Besarnya kontribusi pengaruh bersama motivasi dan kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja koperasi sebesar 34,3% dari total varians kinerja koperasi. Adapun sebesar 65,7% adalah sisanya dari varians kinerja koperasi, sangat dimungkinkan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi, diketahui bahwa motivasi memiliki korelasi dengan kedisiplinan (korelasi < 0,800), demikian juga keduanya memiliki korelasi dengan kinerja koperasi, sekaligus memiliki kemampuan dalam memprediksikan dan mempengaruhi kinerja koperasi pada koperasi Karmambang SMP 15 Sukabumi. Juga menunjukkan korelasi kedisiplinan dengan kinerja koperasi berada pada tingkat cukup kuat, sementara motivasi memiliki korelasi cukup rendah. Motivasi dengan mempertimbangkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, temuan menunjukkan bahwa motivasi secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi (H_1 ; tabel 2). Temuan ini diperkuat dengan hasil Kajian Kalogiannidis (2021), menemukan bahwa motivasi karyawan melalui berbagai aspek intrinsik-ekstrinsiknya seperti karakteristik karyawan, gaji dan upah, penghargaan & pengakuan, gaya manajemen, dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Motivasi menjadi salah satu alasan mengapa pengurus dan para anggota bersedia bergabung dan bekerja secara bersama-sama pada koperasi dengan mengikuti segala peraturan yang telah diterapkan dan disepakatinya bersama. Melalui adanya motivasi tinggi yang tercermin dari rasa tanggung jawab, kegairahan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan menciptakan suatu keinginan dari para anggota untuk memajukan koperasi sekaligus ini juga menunjukkan bahwa motivasi mampu menumbuhkan rasa percaya diri dengan segala sumber daya yang dimiliki untuk mengembangkan diri secara individu dan kolektif, dengan memanfaatkan segala peluang yang ada dalam perspektif benefit jangka panjang melalui investasi, perkembangan dan kemajuan koperasi yang dikelolanya bersama.

Kedisiplinan juga secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi (H_2 ; tabel 2). Hasil ini sejalan dengan temuan Iheanacho et al., (2017), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dengan segala faktornya memiliki korelasi yang kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Kedisiplinan diantara anggota memang sangat dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan menunjang kelancaran seluruh kegiatan koperasi agar aktivitas koperasi dapat berjalan dengan baik berkelanjutan dalam melayani dan saling memenuhi kebutuhan anggotanya. Ini menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan para pengurus dan anggota koperasi dapat berkontribusi pada kelancaran dan perkembangan koperasi sehingga kinerja koperasi unggul dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi termasuk koperasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya secara berkelanjutan. Hasil ini juga membuktikan bahwa anggota koperasi sangat menghormati dan mentaati segala peraturan yang harus dipatuhinya selama menjadi pengurus maupun anggota koperasi, tidak melanggarnya dan sudah menjadi kewajiban bersama untuk memajukan dan menghidupkan koperasi.

Besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja organisasi lebih dominan daripada pengaruh motivasi (tabel 2). Selain itu, temuan juga menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi Karmambang SMP 15 Sukabumi. Besarnya kontribusi bersama dari motivasi dan kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja koperasi sebesar 34,3% dari varian total kinerja koperasi (H_3). Implikasinya sebesar 65,7% adalah sisanya dari varians kinerja koperasi, sangat dimungkinkan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti (tabel 3). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Cahyo (2015), bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja koperasi, sehingga keduanya secara bersama-sama berkontribusi efektif dalam memprediksikan dan menjelaskan sekaligus mempengaruhi kinerja koperasi. Dobre (2013), juga menyebutkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan adalah alat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun dalam jangka panjang. Dijelaskan oleh Dobre, bahwa sangat penting bagi manajemen untuk mengukur kinerja karena menyoroti evolusi dan pencapaian organisasi, selain itu terdapat hubungan positif antara motivasi, kedisiplinan karyawan dan efektivitas organisasi, yang tercermin dalam mencapai kinerja organisasi yang maksimal. Hak merupakan milik setiap anggota dan kewajiban sebagai suatu yang mutlak dipenuhinya selama berada dan bergabung dalam suatu organisasi, adanya motivasi dan kedisiplinan diyakini dapat melahirkan tekad kuat sehingga sangat dimungkinkan keberhasilan dan tujuan yang dicita-citakan dapat dicapai. Motivasi menjadi pemicu munculnya gairah semangat untuk berprestasi dalam setiap aktivitas dengan segala daya dan kompetensi yang dimiliki setiap individu, sementara kedisiplinan menjadi syarat yang mengikat harus dipatuhi dan ditaati secara sadar untuk keberhasilan dan kesuksesan individu, kelompok bahkan sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dengan segala variasi kompetensi sangat diandalkan untuk perkembangan dan kemajuan organisasi (Firmansyah, Rifa'i, et al., 2022). Ukuran kinerja organisasi

dicerminkan oleh perilaku aktual para personel organisasi dalam memenuhi setiap pelaksanaan tugas yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya pada organisasi (Firmansyah & Wahdiniwaty, 2017).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Temuan penelitian dari hasil analisis, diketahui bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi baik secara individual maupun seraca serentak/bersama. Hasil penelitian ini telah menjawab hipotesis yang diajukan (H_1 ; H_2 ; dan H_3) terbukti dan diterima. Motivasi menjadi salah satu alasan mengapa pengurus dan anggota bersedia bergabung dan bekerja secara bersama-sama pada koperasi dengan mengikuti segala peraturan yang telah diterapkan dan disepakatinya bersama. Motivasi juga erat kaitannya dengan kedisiplinan bagi siapapun baik secara individu maupun secara kelompok yang berafiliasi dalam suatu organisasi termasuk dalam koperasi, tinggi rendahnya motivasi dan kedisiplinan sangat dimungkinkan akan berpengaruh terhadap capaian dan performa organisasi. Manajemen atau pengelola koperasi penting untuk melakukan evaluasi kinerja koperasi secara rutin dan terjadwal secara resmi, yang secara otomatis evaluasi dilakukan dari bawah ke atas yaitu mulai dari pemenuhan tugas dan tanggung jawab para anggota, hingga evaluasi pengelola/pengurus koperasi, sehingga perbaikan secara bertahap dan berkelanjutan dapat dilakukan menuju koperasi yang memiliki kinerja lebih baik dan berdaya saing, mampu memberikan manfaat dan kepentingan bersama baik saat ini maupun di masa yang akan datang.

PENELITIAN LANJUTAN

Dari sisi metodologis yang dipilih diakui bisa menjadi salah satu keterbatasan penelitian ini. Selain itu, artikel ini hanya mempertimbangkan motivasi dan kedisiplinan sebagai faktor yang menjelaskan dan mempengaruhi kinerja koperasi, masih banyak faktor relevan berhubungan dengan kinerja koperasi. Juga penelitian sulit untuk melakukan generalisasi karena menggunakan data populasi. Temuan penelitian ini, bahwa kedisiplinan lebih dominan dari pada motivasi dalam mempengaruhi kinerja koperasi, faktor penyebab secara rinci tidak dijelaskan dimana ini dapat menjadi pertimbangan penelitian masa depan. Penelitian menggunakan sampel lebih luas dengan memasukkan aspek digital yang relevan dengan sistem pengelolaan koperasi juga dapat dipertimbangkan untuk melakukan penyelidikan tentang kinerja koperasi di era digital, di Industri 4.0.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, kami menyampaikan terima kasih. Rekan dan mitra peneliti yang tergabung dalam kerjasama penelitian yang dilakukan hingga penelitian ini dapat terselesaikan. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan luaran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs – Part 2: an empirical study on SMEs in India. *Measuring Business Excellence*, 14(3), 42–52. <https://doi.org/10.1108/13683041011074209>
- Cahyo, R. B. D. (2015). *Kinerja Organisasi Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015*.
- Carmeli, A., & Tishler, A. (2004). The relationships between intangible organizational elements and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 25(13), 1257–1278. <https://doi.org/10.1002/smj.428>
- Cooper, D. R., Schlinger, P. S., & Pamela, S. (2014). *Business Research Methods*. McGraw - Hill Education. New York.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach* (Fourth Edi). SAGE Publication Inc.
- Dewi, D. K. R., & Abundanti, N. (2022). The Effect of Liquidity, Solvency and Activities on Profitability in Saving and Loan Cooperatives (SLC) in Klungkung Regency, Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 324–328. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1245>
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1).
- Firmansyah, D. (2022a). Kinerja Kewirausahaan: Literasi Ekonomi, Literasi Digital dan Peran Mediasi Inovasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 745–762. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1288>
- Firmansyah, D. (2022b). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). DAMPAK DARI MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DIVERSITY PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA UPK DBM LENGKONG SUKABUMI). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 14–24.

- <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.227>
- Firmansyah, D., Rifa'i, A. A., & Suryana, A. (2022). Human Resources: Skills and Entrepreneurship in Industry 4.0. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), 1221–1240. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1899>
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i3.2317>
- Firmansyah, D., Saepuloh, D., Andriani, N. Y., & Laksana, A. (2021). Penentu Kinerja Pegawai Dari Motivasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 108–117. <https://dx.doi.org/10.32493/drj.v4i2.9026>
- Firmansyah, D., Suryana, A., Rifa'i, A. A., Suherman, A., & Susetyo, D. P. (2022). HEXA HELIX: KOLABORASI QUADRUPLE HELIX DAN QUINTUPLE HELIX INNOVATION SEBAGAI SOLUSI UNTUK PEMULIHAN EKONOMI PASCA COVID-19. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 6(4), 476–499. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2022.v6.i4.4602>
- Firmansyah, D., & Susetyo, D. P. (2022). Financial Behavior in the Digital Economy Era: Financial Literacy and Digital Literacy. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 367–390. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i4.2368>
- Firmansyah, D., Susetyo, D. P., & Sumira, M. (2020). Dampak Dana Desa Terhadap Pembangunan Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Pada Desa Cibitung Kecamatan Sagaranten Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 3(2), 168–181. <https://doi.org/10.32493/JABI.v3i2.y2020.p168-181>
- Firmansyah, D., & Wahdiniwaty, R. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. *JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Universitas Komputer Indonesia, Bandung. Vol. 2, No. 2. ISSN 2337-5299*, 48–69.
- Gomes, F. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017). A review of the motivation theories in learning. *Aip Conference Proceedings*, 1891(1), 20043. <https://doi.org/10.1063/1.5005376>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (1st ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hibberts, M., Burke Johnson, R., & Hudson, K. (2012). *Common Survey Sampling*

- Techniques BT - Handbook of Survey Methodology for the Social Sciences* (L. Gideon (ed.); pp. 53–74). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3876-2_5
- Iheanacho, M. U., Edema, A. J. M., & Ekpe, E. O. (2017). Perceived discipline, punishment and organizational performance among employees of federal ministries in cross river state. *Global Journal of Educational Research*, 16(1), 15–20. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v16i1.3>
- Kalogiannidis, S. (2021). Impact of employee motivation on organizational performance. A scoping review paper for public sector. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (3), 984, 996, 3.
- Lakhal, L. (2009). Impact of quality on competitive advantage and organizational performance. *Journal of the Operational Research Society*, 60(5), 637–645. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jors.2602601>
- Paramitha, N. (2021). *Jangan Disepelekan! 5 Kendala Pengelolaan Koperasi yang Sering Terjadi*. PrimaDoc. Diakses tanggal 1 Desember 2022.
- Paranesa, G. N., Atmadja, N. B., & Admadja, A. T. (2019). KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA HARTA JAYA DI DESA BAKTISERAGA SEBAGAI SUMBER BELAJAR IPS DI SMPN 4 SINGARAJA. *Jurnal Pendidikan IPS Indonesia*, 3(2), 187–198.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance BT - Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sarosa, M., Bhakti, D. K. D., Mas'udia, P. E., Azis, Y. M., Muna, N., & Putra, E. S. (2021). The development and implementation of an android-based saving and loan cooperative application. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 10(6), 3481–3488. <https://doi.org/10.11591/eei.v10i6.3247>
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International Journal of Applied Research*, 3(7), 749–752.

- Supriyanto, B. (2013). *3 Penyebab Koperasi di Indonesia Sulit Berkembang*. Ekonomi & Bisnis. Diakses tanggal 29 November 2022.
- Susetyo, D. P., & Firmansyah, D. (2022). Literasi Ekonomi, Literasi Keuangan, Literasi Digital dan Perilaku Keuangan di Era Ekonomi Digital. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 261–279. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.331>
- Susetyo, D. P., Firmansyah, D., & Aisah, A. S. (2021). Perubahan Biaya Operasional Dan Jumlah Penjualan Terhadap Laba Bersih Sebelum Dan Pada Masa Pandemic Covid-19 (Studi Pada PT. Nuansa Ilham Prima Sukabumi). *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan Dan Investasi)*, 4(3), 208–219. <https://dx.doi.org/10.32493/skt.v4i3.8544>
- Wahdiniwaty, R., Firmansyah, D., Dede, Suryana, A., & Rifa'i, A. A. (2022). The Concept of Quadruple Helix Collaboration and Quintuple Helix Innovation as Solutions for Post Covid 19 Economic Recovery. *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 12(3), 418–442. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2022.v12i3.005