



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang.

Oleh

Gita Rahmy*)

Nur Hidayati)**

Khalikussabir*)**

Email: gitarahmygita@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance in the Cooperative Unit Desa Pakis Malang. The variables used are Leadership (X1), Motivation (X2) Work Discipline (X3) and Employee Performance (Y). For data collection using a questionnaire and then tested with multiple linear regression analysis. This study uses quantitative techniques. The population in this study were all 36 employees of the Malang Pakis Village Unit Cooperative. The results of this study are leadership has a significant positive effect on employee performance, motivation has a positive but not significant effect on employee performance, and work discipline has a positive effect on employee performance.

Keyword : leadership, motivation, work discipline and employee performance.

Pendahuluan

Latar belakang

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016:189) banyak sekali faktor mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keterampilan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor tersebut, kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian kinerja yang efisien.

Menurut Fahmi (2016:122), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Seorang yang dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan dialah yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi orang lain serta dapat mengambil keputusan yang efektif guna mencapai tujuan yang ditentukan.

Edy Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan eksklusif, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor yang menentukan perilaku manusia. Setiap kegiatan yang dilakukan sang seorang niscaya mempunyai suatu faktor yang mendorong kegiatan tersebut. Dan faktor pendorong yang menciptakan seorang buat melakukan suatu aktivitas eksklusif secara holistik merupakan kebutuhan dan keinginannya

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh seorang karyawan dan dapat menggiring karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Jadi disiplin kerja dapat diartikan juga sebuah kebiasaan untuk taat terhadap aturan yang berlaku, baik norma maupun aturan organisasi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang?

Tujuan

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang

Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.

b. Praktis

Dapat menjadi sumber informasi tentang apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga dapat digunakan sebagai sarana acuan untuk kepemimpinannya yang baik dan membentuk motivasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan situasi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi

referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang sama dengan yang di teliti.

Tinjauan Pustaka Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anak agung Nugraha Bagus Dhermawan (2014) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan Metode *Stratified Proportional Random Sampling* sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. BANK PANIN TBK. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penggunaan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk yang berjumlah 253 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dengan rumus slovin ditemukan 155 karyawan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis maka kinerja karyawan dapat dimaksimalkan melalui peningkatan kondisi psikologis dari lingkungan kerja, seperti kita mengurangi lembur.

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Dwi Ardilla dan Hengky Pramusinto (2015) “Pengaruh kepemimpinan , komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bp3akb provinsi jawa tengah”. Penelitian ini merupakan peneltian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah sebanyak 87 pegawai. Peneliti akan mengunakan teknik pengambilan data menggunakan sampel. Pada penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Artinya setiap kenaikan variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh Andarias Kuddy (2017) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua”. Penelitian ini dilakukan pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua, untuk jumlah responden dalam penelitian ini sejumlah 54 orang. Untuk pengumpulan data menggunakan kuisioner angket lalu di uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS. kinerja sebagai variabel dependen dan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dari hasil uji diperoleh kesimpulan variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang positif signifikan secara simultan maupun secara parsial. Dan variabel dengan nilai pengaruh yang tinggi adalah variabel disiplin terhadap karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh Fitriani (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Responden dalam penelitian ini sejumlah 50 pegawai Favehotel Malioboro Yogyakarta. Cara dalam pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan kuisioner. Analisa dari penelitian menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dengan nilai r^2 sebesar 0,617. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan nilai r^2 sebesar 0,544 dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dengan nilai r^2 sebesar 0,544 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Thomson (2018:78) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan

Menurut setiawan (2020:22), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Wahyudi, 2017:119) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong

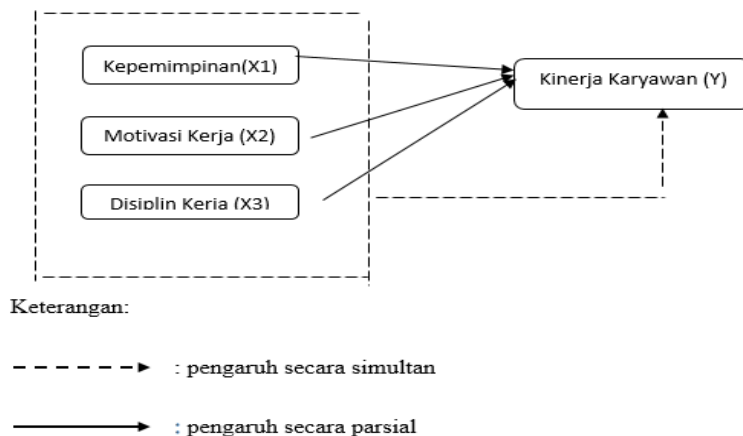
perilaku seseorang. Menurut Zakiyudin (2016:54), menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah kegiatan yang mengakibatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa kedisiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kerangka Teoritis

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



Hipotesis

- H1 = Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 = Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H3 = Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H4 = Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena berkaitan dengan objek penelitian pada Indeks Harga Saham gabungan yang telah sesuai dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian *explanatory*. Lokasi pada penelitian ini pada karyawan Di Koperasi Unit Desa Pakis Malang Jawa Timur. Waktu dalam penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2021 sampai bulan September 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dengan sampel jenuh.

Variabel Penelitian

Definisi variabel-variabel yang menjadi topik yaitu terdapat variabel dependen dan independen. Variabel dependen yaitu variabel terikat yang dipengaruhi dan menjadi topik utama dalam penelitian ini, sedangkan Variabel independen atau variabel tidak terikat adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependennya.

- a. Variabel independen adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)
- b. Variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan

Devinisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang sesuai dengan target, kemampuan, peraturan dan tanggung jawab yang sudah di berikan. Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas *output*
2. Kualitas *output*
3. Jangka waktu *output*
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Adapun indikator-indikator dari kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator dari motivasi yaitu: Balas Jasa

1. Kondisi Kerja
2. Fasilitas Kerja
3. Prestasi kerja
4. Pengakuan dari atasan
5. Pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan data sekunder dengan dokumen yang di dapat dari instansi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dengan kuisioner dengan *skala likert*.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

(Ghozali, 2018:51) sebuah instrumen atau kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan alat uji yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah variabel terikatnya (dependen) maupun yang tidak terikat (independen) memiliki distribusi yang normal ataukah sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2018:107) bahwasanya uji ini punya tujuan untuk menguji apakah model regresi di dapati ada korelasi atau tidak antara variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa uji ini merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat perbedaan pada variance dari residual atau pengamat ke pengamat yang lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:96) analisis regresi berganda mampu mengukur kekuatan antara variabel dependen dengan independen yang lebih dari satu variabel. Analisis regresi linier berganda digunakan karena terdapat variabel X yang lebih dari satu sehingga di dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini di gunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) berpendapat bahwa uji F merupakan dasarnya menguji apakah semua variabel bebas yang di sebutkan di dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:64) menyatakan bahwa uji t merupakan pengujian hipotesis untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Hasil penelitian pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.788	0,329	VALID
	Y2.2	0.861	0,329	VALID
	Y3.3	0.748	0,329	VALID
	Y3.4	0.775	0,329	VALID
	Y4.5	0.660	0,329	VALID
Kepemimpinan	X1.1	0.908	0,329	VALID
	X1.2	0.908	0,329	VALID
	X1.3	0.820	0,329	VALID
	X1.4	0.791	0,329	VALID
	X1.5	0.842	0,329	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0.744	0,329	VALID
	X2.2	0.815	0,329	VALID
	X2.3	0.745	0,329	VALID
	X2.4	0.654	0,329	VALID
	X2.5	0.750	0,329	VALID
	X2.6	0.704	0,329	VALID
Disiplin Kerja	X3.1	0.826	0,329	VALID
	X3.2	0.795	0,329	VALID
	X3.3	0.754	0,329	VALID
	X3.4	0.844	0,329	VALID

Sumber: Data diolah, tahun 2021

Pada hasil uji validitas menyatakan semua instrumen item pertanyaan $r_{hitung} > r_{table}$, hal tersebut dikatakan bahwa semua item-item pertanyaan dalam pertanyaan ii dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_Y	27.6389	53.037	.790	.742
TOTAL_X1	26.1111	47.530	.638	.819
TOTAL_X2	25.3333	50.114	.649	.804
TOTAL_X3	29.0833	64.421	.702	.803

Nilai alpha cronbach pada variabel independen berada diatas 0,70 sehingga kesimpulannya bahwa *instrument* penelitian tersebut telah riabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56603616
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.081
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

dapat kita lihat pada Unstandardized Residual bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu 0.068 > 0.05 sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogrov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.110	1.118		.098	.922	
	TOTAL_X1	.241	.097	.319	2.500	.018	.669 1.494
	TOTAL_X2	.178	.109	.218	1.623	.114	.603 1.657
	TOTAL_X3	.574	.182	.428	3.154	.003	.591 1.691

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

melalui tabel “Coefficients” di bagian “Collinearity Statistics” di ketahui nilai Tolerance untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,669 > 0,01, X2 (Motivasi) 0,603 > 0,10 dan X3 (Disiplin Kerja) 0,591 > 0,10. Sementara nilai VIF X1 (Kepemimpinan) 1,494 < 10, X2 (Motivasi) 1,657 < 10 dan X3 (Disiplin Kerja) 1,691 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak gejala Multikolinearitas dalam regresi.

Uji Heterokedstisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.882E-16	1.118		.000
	TOTAL_X1	.000	.097	.000	1.000
	TOTAL_X2	.000	.109	.000	1.000
	TOTAL_X3	.000	.182	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

□

Pada hasil uji heterokedstisitas diatas dapat kita lihat pada nilai signifkansinya yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) adalah 1,000 > 0.05 maka sesuai ketentuan pada uji heterokedstisitas dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedstisitas .

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.110	1.118		.922
	TOTAL_X1	.241	.097	.319	.018
	TOTAL_X2	.178	.109	.218	.114
	TOTAL_X3	.574	.182	.428	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,110 + 0,241 X_1 + 0,178 X_2 + 0,574 X_3 + e$$

- α = merupakan nilai konstanta yang artinya jika variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak ada dalam model, maka kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang bernilai positif.
- Koefisien bernilai positif yang artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang
- Koefisien bernilai positif yang Artinya Motivasi (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini menggambarkan apabila Motivasi tidak meningkat dikarenakan setiap orang memiliki potensi kinerja karyawan masing-masing dengan asumsi variabel konstanta.
- Koefisien bernilai positif terhadap kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel-variabel lain konstanta.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.110	1.118		.098	.922
	TOTAL_X1	.241	.097	.319	2.500	.018
	TOTAL_X2	.178	.109	.218	1.623	.114
	TOTAL_X3	.574	.182	.428	3.154	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Berdasarkan tabel diatas signifikansi X1 (Kepemimpinan) $0,018 < 0,05$ maka H2 diterima bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. X2 (Motivasi) $0,114 > 0,05$ maka H3 diterima bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan dan signifikansi X3 (Disiplin Kerja) $0,003 < 0,05$ maka H4 diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.914	3	53.638	19.996	.000 ^b
	Residual	85.836	32	2.682		
	Total	246.750	35			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Berdasarkan tabel diatas signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H1 kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.620	1.638

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Berdasarkan tabel adalah Adjusted R Square dengan nilai 0,620 menunjukan bahwa X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi) X3 (Disiplin kerja) terhadap variabel independen Y (Kinerja karyawan) berada pada nilai sebesar 62,0% dan 38,% dipengaruhi oleh variabel lain..

Simpulan dan saran

Simpulan

1. Adanya pengaruh positif secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dengan kepemimpinan yang baik maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Berdasarkan temuan di lapangan disebabkan oleh balas jasa yang diterima karyawan dirasakan belum sesuai dan karyawan yang ada tidak siap atau tidak bersemangat untuk prestasi yang diinginkan.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dengan tabulasi bahwa jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat

Saran

Berdasarkan hasil riset yang sudah dilakukan bisa memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Koperasi Unit Desa Pakis Malang Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu di perhatikan hal-hal sebagai berikut: pemimpin sebaiknya dapat memberikan informasi yang jelas kepada karyawan, kemudian Koperasi Unit Desa Pakis dapat memperhatikan kesesuaian balas jasa, kemudian mampu memberikan semangat kepada karyawan untuk terus berprestasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan ingin memperluas ruang lingkup perubahan dengan menambahkan koperasi lainnya atau usaha mikro dan dapat menambahkan variabel atau pengganti variabel lain.

Daftar Pustaka

- Affandi. 2018 . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, Indikator. Jakarta. Penerbit Zanafala.
- Asmar (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang) e – *Jurnal Riset Manajemen prodi manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*
- Anriza. (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor*.
- Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Fahmi. 2016 . Manajemen Sumber Daya manusia teori dan aplikasi. Bandung. Penerbit Alfabeta.

-
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
- Hamali. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic. Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono. 2016. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta. PT.Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Setiawan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Thomson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Salembara Empat
- Zakiyudin, Ais. 2013. Teori dan Praktek Manajemen, Sebuah Konsep yang Aplikatif Disertai Profil Wirausaha Sukses. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zakiyudin. 2016. Manajemen Bisnis. Jakarta : Mitra Wacana Media

Gita Rahmy*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Nur Hidayati**) Adalah Dosen Tetap di FEB UNISMA

khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap di FEB UNISMA