

**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kab. Malang)**

Oleh
Moh. Zaini*)
Abdul Kodir Djailani)**
Ety Saraswati*)**

Email: mohzainiunisma99@gmail.com

Abstract

This study was used to determine how the influence of leadership, discipline and work motivation on employee performance partially at the Village Unit Cooperative (KUD) Pakis Kab.Malang. In this study, there are 4 variables used, namely the variables of leadership, discipline and work motivation are independent variables and employee performance which is the dependent variable. The research data collected was through a questionnaire using a Likert scale and the data analysis used was multiple linear regression analysis tested using SPSS. Sampling data using the Slovin formula with an error scale of 0.1, which is as many as 57 respondents. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive effect on employee performance and work motivation had a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia yaitu suatu faktor yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi yang dikelola untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Tentunya kinerja yang efektif dan efisien perlu adanya sosok pemimpin disiplin, bertanggung jawab dan mempunyai produktivitas tinggi yang bisa memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk menciptakan kinerja karyawan yang bagus. Dengan begitu, sumber daya manusia juga perlu memiliki potensi-potensi besar, keterampilan, dan juga pengetahuan yang luas. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk memenuhi target sebuah instansi/perusahaan. Gary Dessler dalam Sinambela (2016:8) merupakan suatu kebijakan praktek seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan aspek-aspek SDM dari posisi seperti, seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian. Apalagi di era globalisasi dengan berkembangnya teknologi informasi tentunya akan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan informasi tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Hasibuan dalam Belti & Osnardi (2020) Menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Semakin produktif karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, maka tujuan perusahaan mudah tercapai.

Menurut Ayu & Agus dalam Nurdiana et al (2017) kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. KUD Pakis harus mempunyai pemimpin yang handal,

bertanggung jawab dan mempunyai produktivitas kinerja yang baik.

Selain dari kepemimpinan perlu juga adanya disiplin kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk mencapai sebuah tujuan organisasi perlu alat, alat tersebut adalah aturan dalam perusahaan. Koperasi unit desa (KUD) Pakis menerapkan peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap elemen karyawan. Adanya peraturan-peraturan tersebut tentunya supaya para karyawan tidak melakukan pekerjaan selain dari tugas yang diberikan, dengan adanya peraturan ini juga sebagai parameter untuk mengukur tingkat kedisiplinan dari karyawan sehingga bisa melakukan tindak lanjut jika memang terdapat karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kurang maksimal yang dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Dengan ini dapat dilihat bahwa peraturan memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kedisiplinan.

Di dalam organisasi, selain disiplin perlu adanya motivasi kerja terhadap para karyawan untuk bisa menjalankan tanggung jawab secara maksimal. Darmawan dalam Lusri & Siagian (2017) Menyatakan motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Tentunya untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dilihat dari arah perilaku tersebut.

Dapat diketahui berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis dalam penelitian ini tertarik mengambil judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada koperasi unit desa Pakis Kab. Malang.**

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi/ perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya kinerja yang mampu memberikan kontribusi yang positif untuk keberhasilan organisasi/perusahaan. Casio dalam Sinambela (2016 : 481) kinerja merupakan hasil kerja yang merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam mengelola kinerja tentunya harus terdapatnya konsensus dan kerja sama, siftanya berkelanjutan dan berkomunikasi dua arah serta mendapatkan umpan balik. Mengingat pentingnya proses kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja serta keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Harahap & Tirtayasa (2020) Indikator dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja
- b. Pengetahuan Pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Sikap
- e. Disiplin

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi, memberi dan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya sehingga dapat bermanfaat bagi kesejahteraan para karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasibuan dalam (Jamaludin, 2017)

kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2017) Indikator untuk mengukur kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosioanl

Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang mendorong para karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada pada sebuah perusahaan dan memenuhi tuntutan dalam berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan tinggi pula prestasi yang diraihny. Oleh karena perusahaan akan lebih teratur dengan adanya kedisiplinan. Mangkunegara dalam (Arisanti et al., 2019) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi/perusahaan. Peraturan yang berlaku tentunya memberikan bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik mampu memberikan dampak yang positif sehingga karyawan akan semangat bekerja, moral kerja, serta efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan akan lebih baik demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Singoimejo & Sutrisno Dalam Arisanti et al (2019) indikator untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Taat Terhadap Aturan Waktu
- b. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan
- c. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan
- d. Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Motivasi Kerja

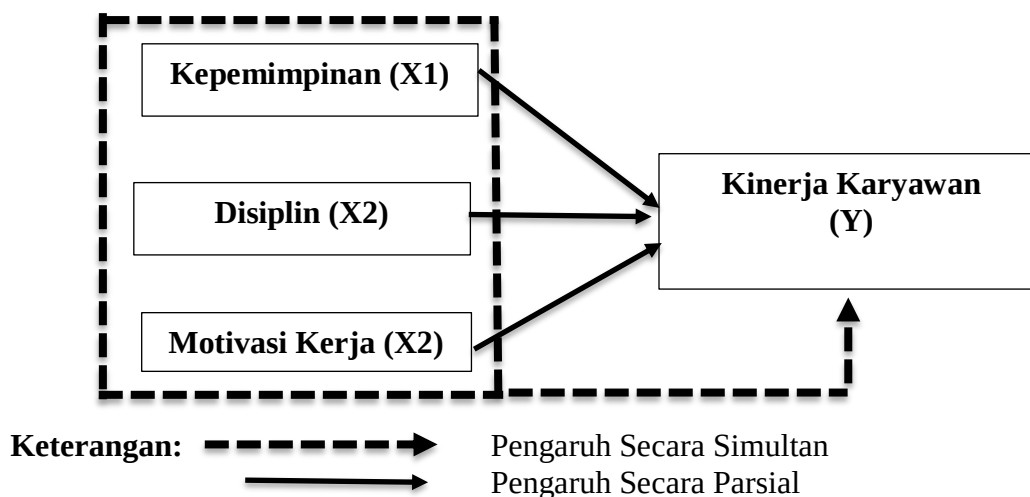
Motivasi kerja merupakan suatu sikap mental atau kondisi seseorang untuk menjadi penggerak dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sutrisno dalam Jasman Saripuddin (2018) motivasi adalah pemberian daya pennggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins Dalam Arisanti et al, (2019) Indikator untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dan tinjauan teori di atas, maka model kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2016 : 190).

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. pada penelitian ini ada beberapa metode dalam memecahkan permasalahan. baik dan benar peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner (angket) melalui google form. Skala pengukuran dalam pengambilan data menggunakan skala likert. Alat bantu yang digunakan yaitu dengan menggunakan alat statistik yang disebut dengan SPSS. Adapun analisis data yang di uji yaitu: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Karyawan Koperasi Unit Desa Kab. Pakis merupakan populasi dari penelitian yang dilakukan. Karyawan di KUD Pakis berjumlah sekitar 130 orang, yang terdiri dari bagian kabag, pembantu unit, karyawan tidak tetap, karyawan tetap, kelompok organisasi, dan kelompok ekonomi.

Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini dari 130 karyawan koperasi unit desa Pakis memperoleh 57 sampel menggunakan rumus Slovin dengan persentase *error* dalam pengambilan sampel sebesar 10%.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan merupakan salah indikator dalam perusahaan demi tercapainya sebuah tujuan. Dalam hal ini kinerja mempunyai peran penting untuk menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik, tepat dan maksimal.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam perusahaan untuk mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan mampu memberikan kinerja baik.

3. Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal penting yang diterapkan dalam perusahaan agar semua karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Disiplin ini juga dibuat agar para karyawan memiliki rasa tanggung jawab lebih dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin perusahaan. dengan begitu perlu adanya dukungan terhadap karyawan agar bekerja dengan baik dan maksimal.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji F (Secara Simultan)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,989	3	119,330	46,488	,000(a)
	Residual	136,046	53	2,567		
	Total	494,035	56			

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 46,488 dengan signifikansi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan begitu pada uji F atau simultan sesuai hipotesis yang diajukan yaitu kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t (Secara Parsial)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,667	1,978		1,348	,183
	Kepemimpinan	,308	,146	,315	2,104	,040
	Disiplin Kerja	,585	,210	,413	2,786	,007
	Motivasi Kerja	,220	,151	,177	1,456	,151

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,104 dengan signifikan sebesar 0,040 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.
2. Variabel Disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,786 dengan signifikan sebesar 0,007 yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H₃ diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.

3. Variabel Motivasi Kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,456 dengan signifikan sebesar 0,151 yaitu > 0,05 maka H₀ diterima dan H₄ ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KUD Pakis Kab. Malang.

Implementasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan
Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁), Disiplin (X₂) dan Motivasi (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan mengukur dari indikator atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada karyawan di KUD Pakis Kabupaten Malang. Dari ketiga variabel independen tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin terbukti mempunyai nilai yang paling tinggi diantara variabel-variabel independen lainnya, jika disiplin tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi dan bagus. KUD Pakis Kab. Malang bahwasanya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan itu sangat penting agar mendapatkan hasil kerja yang baik, mempunyai pengetahuan atau pengalaman yang luas, inisiatif yang kuat, sikap yang sopan, dan disiplin yang tinggi. Adanya kepemimpinan maka dapat memberikan arahan pelatihan, serta tanggung jawab kepada karyawan yang mampu membantu mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan sebuah koperasi. Disiplin juga meminimalisir agar taat terhadap aturan waktu, serta aturan lainnya yang membuat karyawan ceroboh atas peraturan tersebut. Motivasi perlu diberikan kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan rasa percaya diri yang dapat memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan baik. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) yaitu dengan hasil penelitian Secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan Belti & Osnardi (2020) dengan hasil penelitian disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan hipotesis yang diajukan bahwasanya kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan tinggi maka tingkat kinerja karyawan pun meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurdiana et al (2017) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan juga dengan hipotesis yang diajukan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan oleh peneliti terkait kemaksimalan menjadi seorang pemimpin belum memiliki tingkat kepemimpinan yang tinggi. Disebabkan karena kurangnya komunikasi yang membuat karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan juga kurangnya memotivasi agar lebih semangat dalam bekerja serta pengawasan yang lebih ketat untuk meninjau kinerja karyawan yang kurang efektif dari tugas yang diberikan, hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan dan tidak tercapainya target koperasi. Hal ini didukung oleh Ayu & Agus dalam Nurdiana et al (2017) kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas terus menerus sehingga dapat

mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi dapat dipahami dalam penelitian ini terkait kepemimpinan di KUD Pakis bahwasanya kepemimpinan mempunyai faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih maksimal.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Belti & Osnardi (2020) yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan hipotesis yang diajukan bahwasanya disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari tanggapan responden dari pernyataan yang diberikan, bahwasanya tingkat kedisiplinan di KUD Pakis belum semua karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disebabkan karyawan sering tidak menaati peraturan yang berlaku di koperasi, seperti tidak taat terhadap aturan waktu yaitu sering telat pada saat jam masuk kantor yang membuat kurangnya maksimalnya pekerjaan. KUD Pakis perlu adanya peraturan yang membuat karyawan jera dan tidak telat lagi, dengan memberikan sanksi atau membayar denda. Hal tersebut agar kinerja karyawan lebih bagus dan tidak mengulur waktu untuk tugas yang telah diberikan dalam tercapainya tujuan koperasi. Hal tersebut juga didukung oleh teori Sutrisno dalam Jasman Saripuddin (2018) mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan terhadap karyawan KUD Pakis perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan lebih baik kedepannya.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Lusri & Siagian (2017) yaitu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dari jawaban responden dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Motivasi dari setiap karyawan berbeda-beda antara satu sama yang lain. Jika koperasi ingin mempertahankan semangat para karyawannya, maka koperasi harus memenuhi kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Maka karyawan akan merasa puas sehingga termotivasi dan semangat untuk bekerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa antar karyawan dan antar pemimpin bisa saling mendukung dan memotivasi sehingga terciptanya lingkungan yang nyaman dan karyawan bisa menyukai pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya beban. Oleh karena itu, karyawan akan menyusul meningkat untuk terciptanya kinerja yang baik dan juga pelayanan yang baik untuk para *costumer* yang datang ke KUD Pakis Kab. Malang.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.

3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
4. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini dapat diketahui keterbatasan di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada variabel yang disorot tentang kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
2. Penelitian ini dikarenakan tidak langsung terjun ke lapangan yang masih adanya pandemi Covid-19 maka peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan Google Form.
3. Adanya keterbatasan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada google form terkadang jawaban responden tidak menggambarkan kondisi yang terjadi sebenarnya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi
 - a. Diketahui pada penelitian ini bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi instansi, karena pemimpin itu untuk membimbing karyawan, disiplin untuk melatih kinerja karyawan dan motivasi kerja untuk mendorong kinerja agar lebih baik maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau pedoman untuk bahan evaluasi selanjutnya di KUD Pakis Malang.
 - b. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ini pada motivasi kerja dari pihak koperasi atau pada pemimpin perlu memberikan dorongan yang kuat agar lebih semangat bekerja. Untuk kepemimpinan dan disiplin di KUD Pakis perlu di tingkatkan lagi agar memiliki peningkatan kinerja karyawan lebih maksimal dan tidak ada yang telat saat masuk jam kantor sehingga kinerja karyawan dapat lebih bagus kedepannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut atau juga meneliti pada variabel lain yang dapat mempengaruhi sebuah lembaga/koperasi.
 - b. Dari variabel yang digunakan dengan indikator untuk kuesioner masih kurang memadai pada penelitian ini, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya memperbaiki atau juga menambah pernyataan agar dapat mendekati gambaran atau kondisi yang sebenarnya.

Daftar Pustaka

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jasman Saripuddin, R. H. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). PT RajaGrafindo Persada.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Nurdiana, D., Mansur, M., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1), 45–54.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. & D. Restu (ed.); Edisi Ke-1). PT Bumi Aksara.

Moh. Zaini* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djailani** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ety Saraswati*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma