

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA
PAKIS KABUPATEN MALANG**

Oleh:

Amat Sarbini*)
ahmadsarbini95@gmail.com
Hadi Sunaryo**)
hadifeunisma@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
Budi Wahono***)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This current research aimed to know influence of motivation, diciplin of work, and job satisfaction for the employee's performance In village unit cooperative of Pakis, Malang regency.

This current research was conducted by means of explanatory, motivation research data, dicipline of work, and job satisfaction for the employee's performance village unit cooperative of Pakis, Malang regency. Sample of this research is all employee's in village unit cooperative of Pakis, Malang regency. Data collecting through questionnaire. The analysis used is instrument test, normality test, analysis multiple linier regression, classical assumption, hypothesis testing.

The results have shown that partially motivation has an important effect on employee performance, work discipline has an important effect on employee performance, and job satisfaction has an important effect on employee performance and simultaneously motivation, work discipline, and job satisfaction have an important effect on employee's performance in village unit cooperative of Pakis, Pakis district, Malang regency.

Keyword. Motivation, dicipline of work, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yakni dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dari sekian banyak aspek yang terdapat dalam perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting kaitannya dengan keunggulan dan kompetisi perusahaan tersebut. Untuk dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, perusahaan memiliki cara yang tepat agar mampu mendorong kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam pembangunan perekonomian nasional, sumber daya

manusia dinyatakan sebagai modal utama, sehingga kualitas SDM perlu dikembangkan dengan maksimal agar mampu mencapai hasil atau tujuan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan koperasi, sehingga koperasi dituntut untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja satu sama lain dalam pengelolaan KUD.

Menurut Robbins (2006), setiap perusahaan pasti berharap perkembangan yang pesat dari waktu ke waktu. Organisasi adalah kesatuan sosial yang secara sadar bekerjasama satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan dengan adanya batasan yang terdefinisi. Organisasi terdiri dari sumber daya manusia potensial dengan pembagian tugas masing-masing. Kelangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan dari faktor pengelolaan keuangan, namun yang paling penting adalah bagaimana perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Dalam pembangunan perekonomian nasional, sumber daya manusia dinyatakan sebagai modal utama, sehingga kualitas SDM perlu dikembangkan dengan maksimal agar mampu mencapai hasil atau tujuan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan koperasi, sehingga koperasi dituntut untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja satu sama lain dalam pengelolaan KUD.

Kinerja karyawan merupakan representasi kualitas dan kuantitas usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan penilaian dari perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila telah memenuhi standar atau target perusahaan yang harus dicapai. Di sisi lain, sebaik-baik perusahaan adalah yang senantiasa berusaha mendorong motivasi dan kemampuan kerja karyawan (Wibowo, 2010). Peningkatan kinerja karyawan di KUD Pakis dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja masing-masing karyawan berdasarkan peran dan fungsi yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain rendahnya motivasi kerja karyawan, rendahnya ketepatan waktu dan kurang mentaati peraturan, rendahnya kepuasan kerja, pengaruh teman kerja dan minimnya arahan dan panutan dari pihak manajemen.

Motivasi adalah suatu dorongan moral yang diterima atau dirasakan karyawan agar terus bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam hal ini, pemberian motivasi terhadap karyawan sangatlah penting untuk terus dilakukan oleh perusahaan. Beberapa upaya untuk memberikan motivasi karyawan antara lain dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja, mengapresiasi dan mengakomodasi ide-ide karyawan, dan pemberian *reward* atas prestasi dan semangat kerja yang telah diberikan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa “karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap: jam kerja, prosedur kerja, perintah pimpinan, keakuratan dalam bekerja”. Disiplin kerja

merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki karyawan. Disiplin sendiri merupakan kesadaran bagi karyawan untuk menjalankan fungsi dan perannya dengan baik dan tepat waktu. Kurangnya kedisiplinan bisa mengganggu operasional perusahaan atau instansi.

Menurut Siagian (2013:295) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Dalam proses aktualisasi diri, kepuasan kerja merupakan hal yang penting, dimana karyawan cenderung tidak mencapai kematangan psikis dan berakhir frustrasi bila secara terus menerus tidak mencapai kepuasan atas hasil kerja yang diusahakan.

Koperasi unit desa (KUD) PAKIS berlokasi di Jalan Raya Asrikaton Nomor 38, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. KUD Pakis telah berdiri sejak tahun 1973. Koperasi Unit desa (KUD) Pakis merupakan sebuah badan hukum koperasi yang kegiatannya berdasar pada prinsip koperasi. KUD Pakis juga merupakan bentuk gerakan ekonomi rakyat yang berbasis kekeluargaan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992, yakni pada pasal 1 ayat 1. KUD Pakis terdiri dari anggota yang merupakan penduduk desa setempat dengan wilayah kerja mencakup seluruh Kecamatan Pakis. Hal ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian.

Koperasi dikatakan sehat apabila didalam aktivitas produktivitas, manajemen, permodalan, dan semua kegiatan di dalamnya terlaksana dengan baik dan sudah memenuhi syarat untuk dinyatakan sebagai koperasi yang sehat. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan yang bekerja di Koperasi unit desa (KUD) Pakis memiliki kinerja yang baik, sehingga KUD Pakis masih belum memenuhi standar kinerja dari Dinas Koperasi. Yang menjadi permasalahan salah satunya di KUD Pakis selama ini adalah kinerja, dimana hal ini nantinya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karyawan terkait kepengurusan KUD Pakis. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dikarenakan untuk bekerja lebih maksimal lagi. Dari sinilah ternyata pemasalahan tenaga kerja tidak hanya masalah upah, tunjangan karyawan, dan pemasalahan yang berkisar pada uang dan kesejahteraan. Akan tetapi masih banyak permasalahan yang belum mendapat perhatian salah satunya kinerja karyawan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis.

MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi yang dapat di gunakan sebagai bahan penelitian sejenis.
2. Bagi Koperasi Unit Desa Pakis.
Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi kajian evaluasi dan rekomendasi bagi pihak KUD Pakis terkait pengembangan sumber daya manusia baik dalam tingkat manajerial maupun karyawan di masa depan.

TINJAUAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan, dimana penilaian didasarkan pada ketentuan masing-masing perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang memicu semangat kerja dan mencapai kepuasan kerja. Motivasi juga merupakan daya pendorong dedikasi seseorang untuk menggunakan segala keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2010:95).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2001) “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Hasibuan (2010:193) menambahkan bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, serta norma sosial yang berlaku di masyarakat.

Kepuasan Kerja

Seseorang karyawan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ketika dia tidak mencapai kepuasan kerja dan ekspektasinya. Kepuasan kerja merupakan tindakan sikap seseorang pekerja dalam upaya menunjukkan perbedaan antara jumlah hasil kerja yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya sama mereka terima (Robbins, 2009:178).

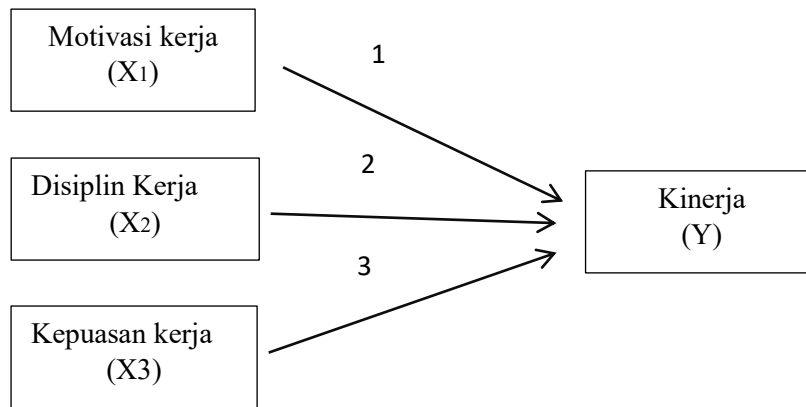
METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Explanatory Research* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya “(Sugiyono (2013:06). Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan koperasi unit desa Pakis yang beralamat di jalan Jalan Raya Asrikaton Nomor 38, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2018 sampai dengan Desember 2018.

DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

- a. Kinerja
Kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan.
Indikatornya dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan bekerjasama
- b. Motivasi
Yang dimaksud motivasi adalah segala bentuk dorongan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan guna untuk meningkatkan hasil kinerja dari karyawan tersebut. Dalam penelitian ini digunakan indikator adalah:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
- c. Disiplin Kerja
Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan koperasi.
Indikatornya adalah :
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
 - c. Tanggung jawab yang tinggi
 - d. Ketaatan terhadap aturan kantor
- d. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang suatu pekerjaannya.
 - a. Kepuasan terhadap pekerjaan
 - b. Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu
 - c. Kepuasan terhadap rekan kerja
 - d. Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
 - e. Kesempatan promosi

Kerangka konseptual penelitian dijelaskan secara sistematis melalui bagan berikut:



METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

“Sah atau tidaknya suatu kuisioner digunakan alat ukur dengan uji validitas. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan ataupun pernyataan pada suatu kuisioner mampu mengungkapkan yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut” (Ghozali, 2013:53). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrumen atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) dan jika r hitung $\leq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkolerasi signifikan terhadap total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsisten dan tidaknya alat ukur digunakan dengan uji reliabilitas, dan jika digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Jika nilai *Alpha Cronboach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.

UJI NORMALITAS

Menurut ghozali (2006:110), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi”. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal dan Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas

dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIP). Keputusan yang diambil ada tidaknya multikolonieritas adalah jika nilai *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) “Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Penelitian ini menggunakan uji statistika *Kolmogorov Smirnov* yang merupakan salah satu alat pendekteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas*, dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikan > 5%. “Jika masing-masing variabel memiliki nilai signifikan > 5%, maka dapat disimpulkan tidak adanya ditemukan masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi “ Priyono (2015:81).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien regresi untuk variabel X₁,X₂,X₃

e : Error

UJI HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji t

Uji t adalah untuk menguji koefesien regresi secara parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

b. Uji F

Uji F adalah untuk menguji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana besar pengaruh variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Uji validitas instrument

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	r TABEL	KETERANGAN
KINERJA KARYAWAN	Y1	0,743	0.3044	VALID
	Y2	0,814	0.3044	VALID
	Y3	0,752	0.3044	VALID
	Y4	0,687	0.3044	VALID
	Y5	0,773	0.3044	VALID
MOTIVASI	X1.1	0,793	0.3044	VALID
	X1.2	0,600	0.3044	VALID
	X1.3	0,685	0.3044	VALID
	X1.4	0,791	0.3044	VALID
	X1.5	0,721	0.3044	VALID
DISIPLIN KERJA	X2.1	0,697	0.3044	VALID
	X2.2	0,688	0.3044	VALID
	X2.3	0,853	0.3044	VALID
	X2.4	0,697	0.3044	VALID
KEPUASAN KERJA	X3.1	0,702	0.3044	VALID
	X3.2	0,748	0.3044	VALID
	X3.3	0,731	0.3044	VALID
	X3.4	0,706	0.3044	VALID
	X3.5	0,641	0.3044	VALID

“Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu sistem instrument dapat diketahui dengan membandingkan (*total correlatioan*) r hitung dengan r tabel. “Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid apabila r hitung $<$ dari t tabel maka item instrumen di anggap tidak valid”.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji reliabilitas instrument

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Y	0,809	Reliabel
2	X1	0,746	Reliabel
3	X2	0,713	Reliabel
4	X3	0,723	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliabel, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai r Alpha lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel residul berdistribusi normal atau tidak. Dasar dari pengambilan kesimpulan untuk uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$

maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *software* SPSS (*Statistical and Service Solution*) versi. 16.0 for windows.

Tabel 3
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Z

		Residual
N		42
Normal Parameters ^(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97138118
	Absolute	,119
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,773
Asymp. Sig. (2-tailed)		,589

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,564	0,639	Non Multikolinearitas
X2	1,344	0,744	Non Multikolinearitas
X3	1,195	0,837	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 maka disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,485	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,404	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,076	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 6
Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	2,039	2,528		,807	,425			
1 X1	,284	,084	,406	3,372	,002	,701	,480	,324
X2	,483	,160	,337	3,026	,004	,586	,441	,291
X3	,257	,085	,317	3,012	,005	,526	,439	,290

$$Y = 2,039 + 0,284X1 + 0,483 X2 + 0,257X3 + e$$

UJI HIPOTESIS

a. Uji t

- Koefisien regresi (b1) menunjukkan nilai variabel motivasi sebesar 0,284 ini menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- Koefisien regresi (b2) menunjukkan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,483 ini menyatakan bahwa disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- Koefisien regresi (b3) menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,257 ini menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

b. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,432	3	23,811	23,388	,000 ^b
	Residual	38,687	38	1,018		
	Total	110,119	41			

Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05, dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah di lakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Simpulan deskripsi motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karya pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang menjelaskan bahwa:
 - a. Variabel Motivasi direfleksikan kebutuhan penghargaan.
 - b. Variabel Disiplin kerja direfleksikan tanggung jawab.
 - c. Variabel Kepuasan kerja direfleksikan kesempatan promosi.
 - d. Variabel Kinerja karyawan direfleksikan kuantitas kerja.
2. Motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri di nyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
3. Disiplin kerja dengan indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
4. Kepuasan kerja dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kepuasan terhadap supervisi dari atasan dan kesempatan promosi dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
5. Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dapat dinyatakan bahwa secara simultan Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dari ketiga variabel tersebut, yang berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan

adalah motivasi terbukti dengan nilai paling rendah di antara variabel lainnya. Kinerja yang baik dimiliki oleh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang disebabkan oleh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang tertinggi.

Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Periode penelitian yang digunakan ini tergolong masih cukup pendek yaitu 2 bulan sehingga memungkinkan penelitian ini masih banyak kekurangan.
2. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja, akan tetapi masih banyak variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu diteliti kembali.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan dari penelitian dan pembahasan dengan menggunakan regresi linear berganda yang telah dilakukan maka diperoleh saran untuk Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dengan indikator Gaji yang diterima telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga artinya bahwa sesuai dengan indikator lainnya, indikator motivasi ini masih harus lebih diperhatikan karena masih dibawah rata-rata dari indikator yang lainnya, untuk itu disarankan gaji yang dibayarkan pada seluruh karyawan harus sesuai dengan Upah Minimum Regional Kabupaten.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan indikator Saya menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan artinya bahwa sesuai dengan indikator lainnya, indikator disiplin kerja ini masih rendah dan perlu di tingkatkan karena masih dibawah rata-rata dari indikator yang lainnya untuk itu masih perlu sosialisasi dan ditindak lanjuti agar kedisiplinan kerja semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator Saya sudah merasa puas dengan imbalan yang diterima saat ini artinya bahwa sesuai dengan indikator lainnya, indikator kepuasan kerja ini masih kurang terpenuhi semuanya dan masih yang banyak belum merasakan dan perlu di tingkatkan karena masih dibawah rata-rata dari indikator yang lainnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya yang berkeinginan melanjutkan penelitian ini dengan judul yang sama maka dengan disarankan untuk merubah ataupun menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dan diharapkan lagi dapat dianalisis kembali secara menyeluruh mengenai data permasalahan yang ada serta teori digunakan relevan sesuai dengan praktek yang terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan keempat. Semarang : BP UNDIP
- Ghozali, Imam. (2013). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Cetakan Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2010). “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen. 2006. “*Perilaku Organisasi*”. Prentice Hall. Edisi kesepuluh.
- Robbins, S.P. & T.A Judge. (2009). *Organizational Behavior* . Thierthen Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi, Edisi V*. Jakarta: Pearson Education Asia
- Siagian P. Sondang. 2002. “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”. Jakarta: Rineka. Cipta
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Ke-3. STIE YKPN
- Sugiyono. (2013). “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung*” : Alfabeta.

*) Amat Sarbini adalah alumnus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

**) Hadi Sunaryo adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

***)Budi Wahono adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma