



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kab. Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

MOH. ZAINI

NPM. 21801081422



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

penelitian ini digunakan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kab. Malang. Dalam penelitian ini memiliki 4 variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja adalah variabel bebas dan kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat. Data penelitian yang dikumpulkan yaitu melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan di uji menggunakan SPSS. Pengambilan data sampel menggunakan rumus *slovin* dengan skala *error* 0,1 yaitu memperoleh sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan



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. Poor. 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*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi, keberhasilan sebuah instansi akan bergantung pada sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi. 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. Selain itu, sumber daya manusia juga perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan potensi-potensi besar yang dimilikinya. Apalagi di era globalisasi dengan majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia tujuan instansi/perusahaan tidak tercapai. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk memenuhi target sebuah instansi/perusahaan. Gary Dessler dalam Sinambela (2016 : 8) merupakan suatu kebijakan dari praktek yang dibutuhkan seseorang dimana untuk menjalankan aspek-aspek SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.

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. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen

dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Di dalam sebuah perusahaan, 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. Hal ini, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, butuh adanya peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk mendukung visi dan misi suatu instansi atau perusahaan.

Inaray & Anoraga dalam Saputri & Andayani (2018) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota/karyawan untuk mengubah sikap sehingga menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan mempunyai peranan penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang menjadi sorotan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sangat penting bagi suatu instansi/perusahaan. Khusus dalam pengelola SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu aset dalam sebuah perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Selain itu, Seorang pemimpin juga menuntut karyawannya untuk bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan 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. Oleh karena itu, KUD Pakis harus mempunyai pemimpin yang handal, bertanggung jawab dan mempunyai produktifitas 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. Upaya tersebut harus dilakukan oleh perusahaan demi berlangsungnya perusahaan yang efektif. Efektivitas perusahaan perlu adanya rasa percaya diri dari karyawan dalam kebijakan dan prosedur apapun untuk mencapai target sebuah instansi perusahaan. Gejala masalah yang timbul perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapat beberapa karyawan yang tidak berada diruang kerja pada saat jam kerja, masih ada beberapa karyawan yang telat hadir serta karyawan yang tidak masuk kerja, dan ada juga beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu kerja. 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. Dalam hal tersebut bahwasanya peraturan tentang disiplin kerja penting bagi sebuah organisasi untuk mengarahkan karyawan menaati peraturan yang ada agar tercipta suatu kinerja yang baik.

Mengacu pada uraian di atas, mengenai kedisiplinan yang memang harus ada dalam sebuah organisasi, 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. Pembuatan peraturan tentunya memiliki nilai – nilai di dalamnya yang dapat meningkatkan efektifitas kinerja dari para karyawan. 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. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan dengan cara melihat bagaimana tingkat usaha yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya yaitu mengenai tingkat kegigihan seseorang, dimana tingkat kegigihan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki kegigihan yang

cukup tinggi untuk menyelesaikan permasalahan dari sebuah pekerjaan dan juga kegigihan mengembangkan kinerja yang efektif.

Dengan hal ini, Koperasi unit desa (KUD) Pakis terkait motivasi terhadap karyawan perlu adanya *support* dari berbagai pihak seperti, lingkungan kerja, keluarga dan diri sendiri. Lingkungan kerja yang baik pastinya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja sudah baik dapat dilihat dari bagaimana hubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik pasti memiliki hubungan yang harmonis antara orang-orang yang berada dalam sebuah tempat kerja. Selain lingkungan kerja, tentunya keluarga memiliki peran penting dalam memberikan sebuah motivasi, karena keluarga menjadi alasan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dalam mengerjakan pekerjaan tersebut tidak akan merasa terbebani serta dapat memberikan hasil yang memuaskan. Meskipun lingkungan dan keluarga mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan tentunya peran memotivasi sendiri itu paling penting, dimana motivasi diri sendiri itu mengarahkan bagaimana seseorang tersebut bekerja dengan efektif dan efisien tentunya dengan hasil yang memuaskan. Maka dari itu, KUD Pakis harus mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja dari para karyawan dan diharapkan dengan mengetahui faktor-faktor tersebut permasalahan terkait dengan kinerja karyawan bisa diatasi dengan baik, dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Koperasi unit desa (KUD) pakis kab. Malang merupakan suatu badan usaha koperasi yang memiliki anggota lebih dari satu orang. Koperasi ini juga

telah memiliki label hukum di industri koperasi yang ada di Indonesia sesuai prinsip koperasi yang berlaku. Koperasi unit desa juga memiliki tujuan atau visi yang didalamnya untuk mensejahterakan masyarakat dengan menerapkan prinsip gotong royong, kekeluargaan serta keterbukaan antara masyarakat dan koperasi unit desa Pakis. Koperasi unit desa Pakis ini bergerak dibidang perdagangan, kredit, waserda, dan simpan pinjam. Koperasi ini dengan memiliki karyawan lebih dari 100 orang, tentunya koperasi ini telah memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi bagi masyarakat setempat dengan pengembangan koperasi terus dilakukan untuk kemajuan koperasi unit desa Pakis.

Dari beberapa hal yang dibahas mengenai koperasi unit desa KUD Pakis bahwasanya suatu kebijakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kab. Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh 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?

1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat

Dari tujuan diatas diperoleh manfaat dalam penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini semoga menjadi referensi untuk menambah ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi KUD untuk mendorong kinerja yang baik, berkualitas dan bisa menjadi gambaran yang berguna bagi pihak KUD tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 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

5.2 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.

5.3 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.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- 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.

Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <http://jurnalhikmah.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/download/10/13>

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.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.