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

Oleh:

Bagas Baskoro*)

bagasuci9@gmail.com

Abd.Kodir Djaelani**)

M.Khoirul ABS***)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on the cooperative village unit of the fern, partially or jointly. The population and sample are all administrators, amounting to 35 people. Data collection through questionnaires and interviews. Data analysis in this study uses SPSS version 17. Sampling technique using questionnaire dissemination methods and data testing techniques used in this study include validity, reliability, normality, classic assumptions, multiple linear regression analysis, and research hypothesis testing . The analysis shows that the performance of employees in KUD Pakis is less than the maximum. resulting in inefficient work.

Keywords: *work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam perekonomian Indonesia ada tiga kelompok badan usaha yaitu Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Swasta, dan Koperasi. Ketiganya merupakan badan usaha tersebut diharapkan mampu untuk saling mendukung dan saling melengkapi agar tercipta perekonomian Indonesia. Koperasi dulu diharapkan bisa membantu perekonomian di Indonesia. Dari sekian masalah keuangan yang terjadi di Indonesia, koperasi memiliki tingkat masalah yang rendah dari pada lembaga keuangan yang lainnya dan sekarang menjadi badan usaha lainnya seperti adanya Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Koperasi Unit Desa (KUD) di Indonesia.

Ini menandakan bahwa koperasi memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pengembangan usaha selalu dilakukan untuk kemajuan dari koperasi. Secara umum kondisi keuangan pada Koperasi Unit Desa Pakis ini sudah baik dilihat dari semakin tahun sisa hasil usaha yang dibagikan semakin meningkat. Selain memperhatikan sisa hasil usaha koperasi, mengoptimalkan modal kerja juga perlu guna meningkatkan kualitas dan penjualan.

Masalahnya adalah kinerja karyawan menurun bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi

tersebut tentunya dalam melakukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD pakis?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KUD pakis?
- c. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai KUD pakis?
- d. d.Bagaimana pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai KUD pakis?

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai KUD Pakis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang spesifik dalam analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORI

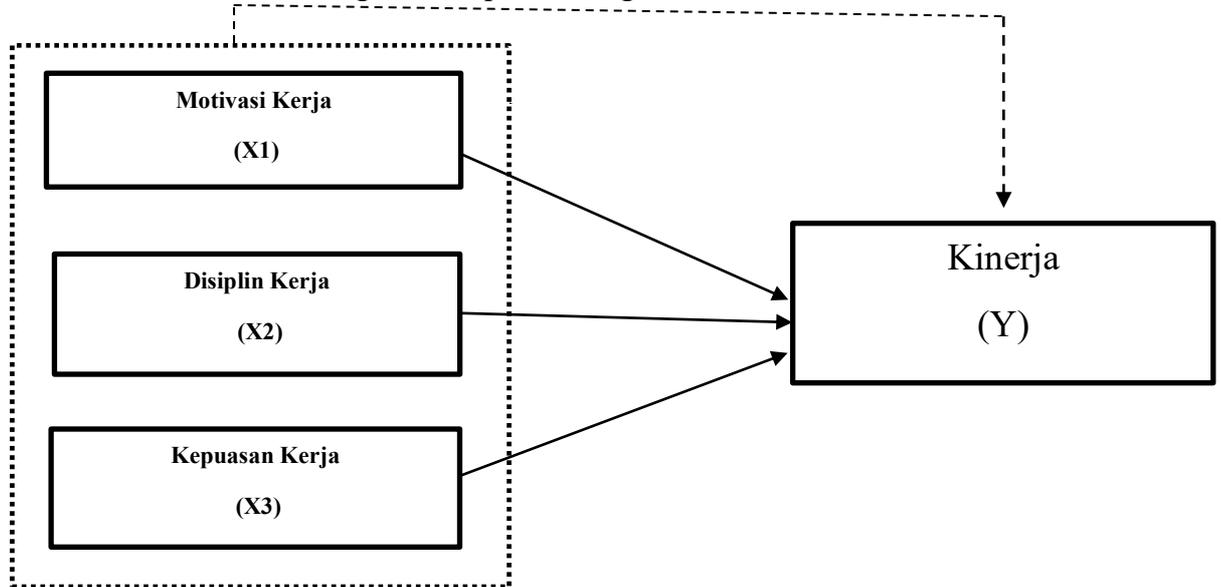
Menurut Mangkunegara (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah di inginkan. Colquitt, et. all (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi contoh baik maupun tidak baik pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Herzberg (2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan lain sebagainya Motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Menurut prijodarminto (2004) “menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”.

Menurut (Hughes, 2012) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. ”Dari defenisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi pegawai mengenai pekerjaan yang mereka lakukan

Berdasarkan landasan Teori dan penelitian terdahulu yang telah di jabarkan diatas, maka disusun kerangka konseptual Sebagai Berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan Tinjauan Teori Penelitian Terdahulu dan tinjauan teori di atas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu :

- H₁ :Terdapat Pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.
- H₂ :pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.
- H₃ :Terdapat Pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.
- H₄ :Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik dengan bantuan Program SPSS, Kedua analisis diatas bertujuan untuk memperkirakan besarnya pengaruh dari perubahan satu atau beberapa kejadian dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini juga menggunakan media angket, media dokumentasi dan data sekunder, angket dalam penelitian ini bersifat angket tertutup, yaitu angket ini langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang telah

disajikan.

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dapat di artikan sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana di lakukan dengan menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif.

Populasi & Sampel

Sugiono (2013:65) Populasi dapat diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Koperasi Unit Desa Pakis Malang yang berjumlah 35 pegawai.

Deviniasi Operasional Variabel 1

NO	Variabel	Indikator	Item pernyataan
1.	Kinerja(Y)	Kualitas Kuantitas Waktu Keramahan Kemampuan kerja sama	Kualitas kerja pegawai ditargetkan oleh perusahaan Kuantitas dalam bekerja ditetapkan oleh perusahaan Perusahaan menerapkan ketetapan waktu pada pegawai Saya sangat menghormati atasan saya Saya dapat bekeja sama dengan rekan kerja yang lain
2.	Motivasi (X1)	Kebutuhan fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga Perusahaan memperhatikan keamanan lingkungan kerja Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik Pegawai yang berprestasi mendapatkan penghargaan Perusahaan memberikan kesempatan untuk beraktualisasi diri
3.	Disiplin (X2)	Disiplin waktu Fasilitas Tanggung jawab peraturan	Saya datang ke koperasi sesuai waktu kerja Fasilitas yang saya gunakan sesuai dengan kebutuhan Saya tanggung bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang baik Saya mentaati peraturan sesuai dengan kebijakan yang di tetapkan
4.	Kepuasan (X3)	Menyenangi pekerjaan Mencintai pekerjaan Moral kerja positif Disiplin kerja Prestasi kerja	Saya senang terhadap pekerjaan saya kerjakan Saya sudah puas dengan pekerjaan yang saya miliki Moral kerja memberikan kepuasan dalam bekerja Saya mematuhi peraturan di tempat kerja dengan baik Prestasi di tempat kerja saya di utamakan

			oleh perusahaan
--	--	--	-----------------

**Hasil Pengujian Statistik
Uji Instrumen
Uji Validitas**

**Tabel 2
Uji validitas instrument**

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	r TABEL	KETERANGAN
KINERJA PEGAWAI	Y1	0,788	0.3044	VALID
	Y2	0,747	0.3044	VALID
	Y3	0,750	0.3044	VALID
	Y4	0,792	0.3044	VALID
	Y5	0,806	0.3044	VALID
MOTIVASI	X1.1	0,806	0.3044	VALID
	X1.2	0,653	0.3044	VALID
	X1.3	0,741	0.3044	VALID
	X1.4	0,522	0.3044	VALID
	X1.5	0,895	0.3044	VALID
DISIPLIN KERJA	X2.1	0,803	0.3044	VALID
	X2.2	0,790	0.3044	VALID
	X2.3	0,765	0.3044	VALID
	X2.4	0,731	0.3044	VALID
KEPUASAN	X3.1	0,655	0.3044	VALID
	X3.2	0,734	0.3044	VALID

KERJA	X3.3	0,787	0.3044	VALID
	X3.4	0,771	0.3044	VALID
	X3.5	0,787	0.3044	VALID

Sumber : data primer diolah 2019

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.

Dari Tabe 2 “dengan memperhatikan kolom *Corrected* item total correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut valid” (Priyono, 2015:96-97). Berdasarkan Tabel 1 tiap butir-butir instrument di nyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3

Uji reliabilitas instrument

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y	0,828	Reliabel
2	X1	0,774	Reliabel
3	X2	0,771	Reliabel
4	X3	0,790	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2019

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 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 residu berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* dengan membandingkan Asymp.Sig dengan $\alpha = 0,05$. 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 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Z

		Residual
N		35
Normal Parameters ^(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29696930
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.068
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.631
Asymp. Sig. (2-tailed)		,821

Sumber : data olahan spss 2019

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 5
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	2,998	0,334	Non Multikolinearitas
X2	3,875	0,258	Non Multikolinearitas
X3	7,213	0,139	Non Multikolinearitas

Sumber: data olahan spss (2019)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X1 (Motivasi) diperoleh 0,334 variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,258 sedangkan variabel X3 (Kepuasan Kerja) di peroleh nilai 0,139. Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X1 (Motivasi) diperoleh nilai 2,998, variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 3,875, sedangkan variabel X3 (Kepuasan Kerja)

diperoleh nilai 7,213. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari residul antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residulnya.

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,538	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,066	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,065	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah 2019

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

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.041	.384		-.106	.917
1 X1	.234	.150	.223	1.554	.130
X2	-.112	.176	-.104	-.638	.528
X3	.892	.253	.784	3.524	.001

Sumber : data olahan SPSS 2019

Dari Tabel 7 maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,041 + 0,234 X_1 + -0,112 X_2 + 0,892 X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai
- a : Konstanta
- b : Koefesien Regresi
- X1 : Variabel Motivasi
- X2 : Variabel Disiplin Kerja
- X3 : Variabel Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), jadi, nilai (Y) kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas.
- b. Koefisien regresi (b1) menunjukkan nilai variabel motivasi (X_1) sebesar 0,234 ini menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan tidak memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila variabel motivasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- c. Koefisien regresi (b2) menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X_2) sebesar - 0,112 ini menyatakan bahwa disiplin terhadap kinerja pegawai tidak mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan tidak memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat maka tidak menjamin kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila variabel disiplin kereja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- d. Koefisien regresi (b3) menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,892 ini menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila variabel kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

	Regression	11.104	3	3.701	38.268	.000 ^a
1	Residual	2.998	31	.097		
	Total	14.103	34			

Sumber : data olahan SPSS 2019

Dari hasil uji F tabel 8 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 pegawai dapat diterima.

Uji t

Tabel 9
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.041	.384		-.106	.917
1 X1	.234	.150	.223	1.554	.130
X2	-.112	.176	-.104	-.638	.528
X3	.892	.253	.784	3.524	.001

Sumber : data primer diolah 2019

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh penting terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 9 Uji t dapat di analisa sebagai berikut ini :

1. Motivasi (X1) Variabel motivasi dapat diketahui bahwa uji t motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 1,554 dengan tingkatkan signifikan 0,130 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan Ho di terima H1 di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Alasan karena motivasi KUD atasanya kurang tegas dalam mengarahkan bawahannya.
2. Disiplin kerja (X2) Variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja sebesar -0,638 dengan tingkatkan signifikan 0,528 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan Ho di terima dan H2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Alasan karena disiplin kerja sudah tertanam mulai pertama masuk kerja di KUD sehingga tidak berpengaruh disiplin kerja terhadap karyawanya
3. Kepuasan kerja (X3) Variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja pegawai sebesar 3,524 dengan tingkatkan signifikan 0,001 sama dengan 0,05 menunjukkan HO di tolak H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Variabel motivasi terdapat pernyataan gaji yang diterima telah mencukupi kebutuhan keluarga dapat dipersepsikan masih terendah dan pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan dapat dipersepsikan tertinggi. Alasan: karena motivasi kerja disini atasannya/pimpinan kurang gigi dalam melakukan arahan dalam kepada bawahannya.

Variabel disiplin kerja terdapat pernyataan saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan dapat dipersepsikan masih terendah dan pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dapat dipersepsikan tertinggi. Alasan: karena sudah tertanam disiplin kerja mulai pertama bekerja di kopersi tersebut.

Variabel kepuasan kerja terdapat pernyataan saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini dapat dipersepsikan masih terendah dan pernyataan kesempatan promosi diberikan kepada seluruh pegawai dapat dipersepsikan tertinggi.

Menurut hasil penelitian ini dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, hipotesis kedua yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, dan yang hipotesis keempat yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

a. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Alasan karena motivasi di tempat kerja atas kurang tegas melakukan arakan kepada bawahannya.

b. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Alasan karena sudah tertanam disiplin mulai masuk pertama kerja KUD. Jadi disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

d. Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
2. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner

3. Penelitian ini bertempat koperasi unit desa pakis kota malang, sehingga hasil dari penelitian tersebut hanya pada batas lokasi tersebut, tidak bisa di terapkan di tempat lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran diantaranya:

- a. KUD Pakis Kab Malang terus berupaya untuk meningkatkan Kinerja para Pegawai dengan memprioritaskan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja yang baik karena dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KUD Pakis Kota Malang.
- b. bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel diluar variabel penelitian ini supaya lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

Herzberg, 2011, Motivaton – Hygiene Theory and job Satisfaction in the malaysian retail,sector, the mediating effect of love money, sunway universty malaysia, teck hang tan amna waheed.

Prijodarminto, 2004, Disiplin kerja kiat menuju sukses, jakarta : pradnya paramita

Sugiyono,(2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan karakter. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bagas Baskoro*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Abd.Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

M.Khoirul ABS***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA