

***EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEWING FROM DISCIPLINE,  
LEADERSHIP, AND MOTIVATION IN SHARIA SAVING-LOANS  
COOPERATIVES OF MULTIPLE SERVICES***

**Rega Arbiantoro<sup>1</sup>, Burhanuddin AY<sup>2</sup>, Fithri Setya Marwati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

[arbiantororega@gmail.com](mailto:arbiantororega@gmail.com)

***ABSTRACT***

*Increasingly fierce competition requires every organization to always be introspective and or improve themselves with various strategies to achieve a goal. The purpose of this study was to determine the effect of discipline, leadership, and motivation on the performance of the employees of the Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa. This study uses a quantitative descriptive approach. The data used in the form of primary data and secondary data. In this study, the sampling technique used was the non-probability sampling technique, which was selected by using a saturated sample (census). The results of this study can be seen from the SPSS data processing which states that discipline and motivation have a significant effect on employee performance, while leadership does not have a significant influence on the employee performance of the Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Discipline, Leadership, and Motivation.*

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN,  
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI PADA KOPERASI SIMPAN  
PINJAM SYARIAH SARANA ANEKA JASA**

**Rega Arbiantoro<sup>1</sup>, Burhanuddin AY<sup>2</sup>, Fithri Setya Marwati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

[arbiantororega@gmail.com](mailto:arbiantororega@gmail.com)

**ABSTRAK**

Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk senantiasa mawas diri dan atau berbenah diri dengan berbagai strategi untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampel Jenuh (sensus). Hasil penelitian ini dapat dilihat dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi.

**1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama menentukan perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Perusahaan atau instansi seringkali hanya terfokus memperhatikan pada aspek teknologi dan ekonomi,

sehingga aspek sumber daya manusia kurang diperhatikan.

Kinerja seorang karyawan menjadi salah satu aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Setiawan & Pratama (2019) mengemukakan bahwa

kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rialmi (2020), adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Sinambela *et al* (2019) mengemukakan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek kerja yang tidak efisien seperti mangkir kerja, kesengajaan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja yang lain.

Selain kedisiplinan, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Muizu *et al* (2019) berpendapat bahwa maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Liyas (2018) menjelaskan bahwa faktor

kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus menjadi tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Potu (2016) berpendapat bahwa motivasi menjadi faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi sebagai bentuk respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Kurniawan & Alimudin (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2011: 97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

#### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012: 193). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Sinungan, 2011: 145).

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan

budayanya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan dan memimpin perusahaan atau organisasi untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Kepemimpinan dipahami dalam pengertian sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang dan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan ikhlas.

#### **Motivasi**

Menurut Veithzal Rivai (2011: 839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006: 81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana

Aneka Jasa yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No 397, Joyotakan, Serengan, Surakarta. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampel Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel menurut Arikunto (2010:

120), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, apabila subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karena jumlah populasi ini adalah 95 maka diambil semua. Jadi sampel dalam penelitian ini 95 responden dari seluruh pegawai Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Asumsi Klasik

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	95
Test Statistic	0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.050 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar daari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kedisiplinan	0,174	5,740	Tidak ada multikolinearitas
Kepemimpinan	0,321	3,117	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi	0,250	4,002	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF <10,

sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dalam model penelitian ini baik untuk kinerja karyawan.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,008	0,569		3,529	0,001
Kedisiplinan	-0,030	0,066	-0,109	-0,448	0,655
Kepemimpinan	-0,106	0,057	-0,333	-1,868	0,065
Motivasi	0,100	0,067	0,302	1,494	0,139

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel IV.5 Terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel IV.6**  
**Hasil Estimasi Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,910	0,909
Kedisiplinan	0,390	0,105
Kepemimpinan	0,160	0,091
Motivasi	0,482	0,107

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

$$Y = 1.910 + 0.390 X_1 + 0.160 X_2 + 0.482 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a) = 1.910

Artinya jika nilai konstanta (a) + 1.910

sedangkan variabel kedisiplinan (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 1.190 dan

menunjukkan hasil yang positif.

- b. Koefisiensi Kedisiplinan (b1) = 0.390

Artinya jika nilai koefisiensi variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara variabel kepemimpinan dan motivasi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.390 dan menunjukkan hasil yang positif.

- c. Koefisiensi Kepemimpinan (b2) = 0.160

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variabel kedisiplinan dan motivasi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka

nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.160 dan menunjukkan hasil yang positif.

- d. Koefisien Motivasi (b3) = 0.482

Artinya jika nilai koefisien variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara variabel kedisiplinan dan kepemimpinan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.482 dan menunjukkan hasil yang positif. Berpengaruh secara positif ini artinya jika variabel motivasi (X3) meningkat sebesar 1 (satu), maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

**Tabel IV.7**  
**Hasil Regresi Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1	Regression	1405,258	3	468,419	132,205	.000 <sup>b</sup>	Signifikan
	Residual	322,426	91	3,543			
	Total	1727,684	94				

Hasil dari tabel Anova diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 132,205 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,70. Jadi,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak berarti ada

pengaruh secara simultan antara variabel kedisiplinan (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji t

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	t Tabel	Sig	Std.
(X1) Kedisiplinan	3,707	1,985	0,000	0,05
(X2) Kepemimpinan	1,766	1,985	0,081	0,05
(X3) Motivasi	4,525	1,985	0,000	0,05

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Diketahui  $t_{hitung}$  (3,707) >  $t_{tabel}$  (1,985) dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung}$  (3,707) >  $t_{tabel}$  (1,985), maka menunjukkan bahwa 3,707 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t_{sig}$  (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka signifikan 3,707 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui  $t_{hitung}$  (1,766) <  $t_{tabel}$  (1,985) dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena  $t_{hitung}$  (1,766) <  $t_{tabel}$  (1,985),

maka menunjukkan bahwa 1,766 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t_{sig}$  (0,081) lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka tidak signifikan 1,766 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui  $t_{hitung}$  (4,525) >  $t_{tabel}$  (1,985) dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung}$  (4,525) >  $t_{tabel}$  (1,985), maka menunjukkan bahwa 4,525 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t_{sig}$  (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05)

maka signifikan 4,525 karyawan.

berpengaruh terhadap kinerja

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel IV.9**  
**Hasil Analisis Koefisien Detrminasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	0,813	0,807	1,882

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,807. Hal ini berarti 80,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 19,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain- lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil Uji F menyatakan variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
- Hasil Uji t menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
- Hasil Uji t menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

- d. Hasil Uji t menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
- e. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebesar 0,807 atau 80,7%. Artinya bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 80,7% terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa. Sedangkan sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

### **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa, diharapkan

untuk terus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan, pemimpin memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya, memperhatikan mengembangkan motivasi pegawai dengan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan saat menjalankan tugas supaya dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti

kompetensi, reward, budaya organisasi dan lain-lain yang memberikan kontribusi

terhadap kinerja karyawan suatu instansi pemerintahan maupun swasta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Potu, A. (2016). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286-293.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 169-180.

- Cetakan ke Tigabelas.  
Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen SDM. EDISI Revisi,
- Sadili Samsudin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.