**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Perusahaan**
2. Profil Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa

 Koperasi simpan pinjam syariah sarana aneka jasa (KSPS SAJ) merupakan koperasi yang segala kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, simpanan, sesuai dengan pola bagi hasil (syariah), dan investasi. Koperasi yang beralamatkan di Batur, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Koperasi yang dimiliki oleh anggota yang dibentuk oleh sekelompok pengusaha pengecoran logam di Batur Ceper, Klaten. Tujuan awal adalah memberikan solusi kepada pengusaha kecil, menengah, dan karyawan pabrik logam dalam mendapatkan pinjaman modal usaha. Untuk mencegah kesulitan modal pada tahun 1997 maka Bapak H. Khusnun (Alm) pemilik pabrik PT Aneka Adhi Logam Karya salah satu pengusaha pengecoran logam di Batur. Mereka mengadakan pertemuan yang dihadiri oleh tokoh masyarakat, beberapa pengusaha, dan perwakilan dari karyawan pengecoran logam. Mereka sepakat untuk mendirikan koperasi di bidang simpan pinjam yang diberi nama “Koperasi simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa”.

1. Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa
2. Visi

 Menjadi koperasi simpan pinjam terbaik dan terbesar dengan mengedepankan prestasi layanan serta inovasi produk yang unggul dan kompetitif guna memacumeningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan semua komponen dengan menghargai kemajemukan tanpa mengesampingkan norma-norma agama.

1. Misi
2. Memupuk menghargai dan menjadikan kepercayaan anggota dan calon anggota sebagai modal utama.
3. Berusaha memperluas jaringan kantor layanan sebagai upaya mendekatkan ke masyarakat.
4. Melakukan riset guna mendukung inovasi produk yang berkesinambungan.
5. Menjadikan prioritas kerja dengan pelayanan prima.
6. Menjadikan SDM handal dan professional pada sebagian besar pengelola.
7. Menjadikan KSP SAJ sebagai wadah ekonomi yang sehat dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
8. Memperbaiki dan menjadikan kesejahteraan semua elemen sebagai tujuan utama.
9. Struktur Organisasi
10. Struktur Organisasi Pengurus Dan Rapat Anggota Tahunan KSPS SAJ

**Gambar IV.1**

**Struktur Organisasi Pengurus dan RAT KSPS SAJ**



1. Struktur Organisasi Operasional KSPS SAJ

**Gambar IV.2**

**Struktur Organisasi Operasional KSPS SAJ**



1. Uraian Tugas
2. Tugas dan tanggung jawab Manager
3. Membantu memberikan usulan kepada pengurus dalam menyusun perencanaan.
4. Merumuskan pola pelaksanaan kebijaksanaan pengurus secara efektif dan efisien.
5. Membantu pegurus dalam menyusun uraian tugas bawahannya.
6. Menentukan standart kualifikasi dalam pemilihan dan promosi pegawai.
7. Tugas dan tanggung jawab Kepala Cabang
8. Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi.
9. Memimpin, mengkoordinir, dan mengontrol jalannya aktifitas koperasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya.
10. Menerima laporan atas kegiatan yang dikerjaan masing-masing.
11. Menandatangani surat penting.
12. Memipmin rapat anggota tahunan dan melaporkan laporan pertanggung jawaban akhir tahun pada anggota.
13. Megambil keputusan atas hal-hal yang dianggap penting bagi kelancaran kegiatan koperasi.
14. Tugas dan tanggung jawab Administrasi
15. Mengatur surat menyurat yang ada di Koperasi.
16. Mengasirpkan dokumen-dokumen penting koperasi.
17. Memonitor kebutuhan rumah tangga dan ATK Koperasi.
18. Mempersiapkan rapat-rapar di Koperasi.
19. Menjadwalkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Koperasi.
20. Tugas dan tanggung jawab Akuntan
21. Bertanggung jawab dalam pencatatan penerimaan dan pengeluaran kas.
22. Bertanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan, neraca, laporan rugi laba, arus kas, dan lain-lain.
23. Bertanggung jawab atas Rekonsiliasi Bank.
24. Tugas dan tanggung jawab Kasir
25. Membuat bukti keluar masuknya uang yang ada di koperasi.
26. Bertanggung jawab atas dana kas kecil.
27. Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang.
28. Bertanggung jawab membuat laporan harian.
29. **Karakteristik Responden**

 Dari hasil penelitian di Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa didapatkan data primer. Data tersebut nantinya digunakan untuk keperluan analisa yang selanjutnya akan diambil kesimpulan dari data penelitian ini.

 Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa mempunyai 95 pegawai yang dikelompokkan kedalam kategori tertentu. Pengelompokkan tersebut didasarkan pada jenis kelamin dan tingkat pendidikan karyawan.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel IV.1**

**Pengelompokan Karyawan KSPS SAJ Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1. | Laki-laki | 55 | 57,7 |
| 2. | Perempuan | 40 | 42,3 |
|  | Total | 95 | 100 |

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa

 Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada Koperasi Simoan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 55 orang (57,7%) dan pegawai perempuan sebanyak 40 orang (42,3%). Dari data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki. Dapat dilihat, komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin tidak seimbang. Akan tetapi, hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan karena jenis pekerjaan yang ada pada umumnya bisa dilakukan oleh pegawai laki-laki maupun perempuan.

1. Tingkat Pendidikan

 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel IV.2**

**Pengelompokan Karyawan KSPS SAJ Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| 1. | SMA/K | 45 | 47,1 |
| 2. | D1, D2, D3 | 5 | 5,8 |
| 3. | S1 | 43 | 45,2 |
| 4. | >S1 | 2 | 1,9 |
|  | Total | 95 | 100 |

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa

 Dapat diketahui pada tabel diatas bahwa responden paling banyak adalah yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 45 orang, Sarjana sebanyak 43 orang, Diploma sebanyak 5 orang, serta yang berpendidikan >S1 ada 2 orang.

1. **Hasil Analisis Data**
2. Uji Asumsi Klasik

 Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang biasa.

1. Uji Normalitas

 Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.3**

**Hasil Uji Normalitas**

***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

|  |  |
| --- | --- |
|   | *Unstandardized Residual* |
| N | 95 |
| Test Statistic | 0.091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.053c |

` Sumber : Data primer diolah tahun 2021

 Hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

1. Uji Multikolinearitas

 Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflaction Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya.

**Tabel IV.4**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | 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.

1. Uji Heterokedastisitas

 Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan dengan uji Glejser yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25.

**Tabel IV.5**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | *UnstandardizedCoefficients* | *StandardizedCoefficients* |   |   |
| 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 disimpukan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

 Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentangpengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

 Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

**Tabel IV.6**

**Hasil Estimasi Regresi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Coefficientsa** |  |
| 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

 Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 1.910 + 0.390 X1 + 0.160 X2 +0.482 X3 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. 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 menunjukan hasil yang positif.

1. 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.

1. Koefisiensi Kepemimpinan (b2) = 0.160

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kepemimpinan megalami 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.

1. 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.

1. Uji F

 Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Perhitungan regresi secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.7**

**Hasil Regresi Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum ofSquares | Df | MeanSquare | F | Sig. | Keterangan |
| 1 | Regression | 1405,258 | 3 | 468,419 | 132,205 | .000b | Signifikan |
|  | Residual | 322,426 | 91 | 3,543 |  |  |  |
|  | Total | 1727,684 | 94 |   |   |   |   |

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho : b1 = b2 = b3 = 0, Berarti tidak ada pengaruh antara kedisiplinan (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha1 2  0, Berarti ada pengaruh antara kedisiplinan (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Taraf signifikan yang digunakan adalah ɑ=0,05

Nilai Ftabel = ɑ(k-1;n-k) = 0,05(4-1;95-4) = 0,05(3;91)

Ftabel = 2,70

1. Kriteria Pengujian

Daerah Terima

Daerah Tolak

 132,205

**Gambar IV.3**

**Kurva Normal Uji F**

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel yaitu 132,205 < 2,70

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel yaitu 132,205 > 2,70

1. Nilai Fhitung

Diketahui hasil Fhitung = 132,205 dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.

1. Keputusan

Hasil dari tabel Anova diperoleh hasil Fhitung sebesar 132,205 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,70. Jadi, Fhitung > Ftabel, sehingga Ho ditolak berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel kedisiplinan (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu menguji pengaruh variabel kedisiplinan (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel IV.8**

**Hasil Uji t**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | t | t Tabel | Sig | Std. |
| Kedisiplinan (X1) | 3,707 | 1,986 | 0,000 | 0,05 |
| Kepemimpinan (X2) | 1,766 | 1,986 | 0,081 | 0,05 |
| Motivasi (X3) | 4,525 | 1,986 | 0,000 | 0,05 |

 Sumber : Data primer diolah tahun 2021

1. Uji pengaruh Kedisiplinan (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan hipotesa

Ho : 1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : 1  0, artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Taraf signifikan yang digunakan 95%, α = 0,05 dengan derajat kebebasan (α/2;n-k)= 0,05/2;95-4 = 0,025;91 → ttabel = 1,986.
2. Kriteria Pengujian

Daerah Tolak

Daerah Tolak

Daerah Terima

 -1,986 1,986

**Gambar IV.4**

**Kurva Normal Uji Kedisiplinan**

Ho diterima jika -1 ≤ t ≤ 1 (-1,986 ≤ t ≤ 1,986)

Ho ditolak jika t > 1 atau t < -1 (t >1,986 atau t <-1,986)

1. Menentukan nilai thitung

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa thitung kedisiplinan (X1) = 3,707.

1. Keputusan

Diketahui thitung (3,707) > ttabel (1,986) dengan taraf signifikasi 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima karena thitung (3,707) > ttabel (1,986), maka menunjukkan bahwa 3,707 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena tsig (0,000) lebih kecil dari α (0,05) maka signifikan 3,707 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Uji pengaruh Kepemimpinan (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan hipotesa

Ho : 2  0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : 2  0, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Taraf signifikan yang digunakan 95%, α = 0,05 dengan derajat kebebasan (α/2;n-k)= 0,05/2;95-4 = 0,025;91 → ttabel = 1,986
2. Kriteria Pengujian

Daerah Tolak

Daerah Tolak

Daerah Terima

 -1,986 1,986

**Gambar IV.5**

**Kurva Normal Uji Kepemimpinan**

Ho diterima jika -1 ≤ t ≤ 1 (-1,986 ≤ t ≤ 1,986)

Ho ditolak jika t > 1 atau t < -1 (t >1,986 atau t <-1,986)

1. Menentukan nilai thitung

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa thitung kepemimpinan (X2) = 1,766.

1. Keputusan

Diketahui thitung (1,766) < ttabel (1,986) dengan taraf signifikasi 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak karena thitung (1,766) < ttabel (1,986), maka menunjukkan bahwa 1,766 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena tsig (0,081) lebih besar dari α (0,05) maka tidak signifikan 1,766 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Uji pengaruh Motivasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan hipotesa

Ho : 3  0, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : 3  0, artinya terdapat pengaruh antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Taraf signifikan yang digunakan 95%, α = 0,05 dengan derajat kebebasan (α/2;n-k)= 0,05/2;95-4 = 0,025;91 → ttabel = 1,986
2. Kriteria Pengujian

Daerah Tolak

Tolak

Daerah Tolak

Tolak

Daerah Terima

 -1,986 1,986

**Gambar IV.6**

**Kurva Normal Uji Motivasi**

Ho diterima jika -1 ≤ t ≤ 1 (-1,986 ≤ t ≤ 1,986)

Ho ditolak jika t > 1 atau t < -1 (t >1,986 atau t <-1,986)

1. Menentukan nilai thitung

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa thitung motivasi (X3) = 4,525.

1. Keputusan

Diketahui thitung (4,525) > ttabel (1,986) dengan taraf signifikasi 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima karena thitung (4,525) > ttabel (1,986), maka menunjukkan bahwa 4,525 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena tsig (0,000) lebih kecil dari α (0,05) maka signifikan 4,525 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

 Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independentnya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel IV.9:

**Tabel IV.9**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .902a | 0,813 | 0,807 | 1,882 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

 Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R2) 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.

1. **Pembahasan**
2. Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

 Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diketahui bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 132,205 > 2,70 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

 Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa” **terbukti kebenarannya.**

 Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

 Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa” **terbukti kebenarannya**.

 Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencangkup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waku yang telah ditetapkan sesua jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

 Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad *et al* (2019) dan Rialmi (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

 Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa” **tidak terbukti kebenarannya**.

 Hal ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujun organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

 Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liyas (2018) dan Khair (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

 Hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seluruh caabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa” **terbukti kebenarannya**.

 Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan kantor, dan proses kerja di kantor. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk bekerja. Semakin motivasi kerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sarana Aneka Jasa tinggi yang berupa penghargaan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

 Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Potu (2016) dan Tampi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.