

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TRI DANA MANDIRI DI DUNGUS MADIUN

Metik Asmike<sup>1)</sup>, Dian Citaningtyas Ari Kandi<sup>2)</sup>, Lisnawati Dewi<sup>3)1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: [metikasmike@gmail.com](mailto:metikasmike@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: [citakirana11@gmail.com](mailto:citakirana11@gmail.com)

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: [lisnawatii363@gmail.com](mailto:lisnawatii363@gmail.com)

---

### Abstract

*The Influence of Work Ability, Work Discipline, Work Ethic and Work Motivation towards Employee Performance of Tri Dana Mandiri Cooperative Enterprise in Dungus Madiun.*

*This study aims to determine the effect of work ability, work discipline, work ethic and work motivation towards the performance of the employees of the Dungus Madiun Tri Dana Mandiri Cooperative Enterprise. The type of research used in this study was a quantitative approach. In this study using multiple linear regression techniques. Sampling using the technique of Non Probability Sampling. The sample used was 60 respondents. Based on the test results, statistically shows that partially work ability has a positive effect towards employee performance, work discipline has a positive effect towards employee performance, work ethic has a positive effect towards employee performance and work motivation has a positive effect towards employee performance at the Tri Dana Mandiri Dungus Madiun Cooperative Enterprise. Simultaneously work ability, work discipline, work ethic, and work motivation have a simultaneous effect towards employee performance at the Dungus Madiun Tri Dana Mandiri Cooperative Enterprise*

**Keywords:** Employee Performance, Motivation, Discipline, Ability, Ethos

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja disiplin kerja etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin, Kemampuan, Etos

---

## PENDAHULUAN

Di Indonesia banyak bermunculan koperasi-koperasi yang melayani jasa simpan pinjam bagi masyarakat. Dengan seiring perkembangan jaman koperasi menjadi alternatif peminjaman dana utama dikalangan masyarakat dalam hal pinjam meminjam uang (Satriyo, 2019). Hal ini dikarenakan sistem atau aturan yang dianut oleh koperasi Indonesia dianggap mudah untuk diikuti oleh masyarakat. Banyak masyarakat yang mengambil suatu dana pinjaman di koperasi-koperasi yang ada di Indonesia. Beberapa faktor yang membuat masyarakat mengambil simpan pinjam dikoperasi yaitu untuk modal usaha, melunasi hutang ditempat lain, biaya kehidupan, dan masih banyak lagi. Koperasi simpan pinjam sendiri juga memiliki prosedur simpan pinjam yang diterapkan untuk nasabah mereka. Dimana prosedur tersebut untuk mengelompokan jenis pinjaman yang ingin diambil oleh para nasabah mereka

Usaha Kecil adalah usaha produksi kecil dengan skala tidak lebih dari 200 juta rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau pendapatan penjualan tahunan tidak lebih dari 1 miliar rupiah, dan dapat memperoleh kredit lebih dari 500 juta rupiah dari bank (UU No. 9 Tahun 1995). Perusahaan menengah adalah usaha produktif dengan kekayaan bersih lebih dari 200 miliar rupiah dan maksimal 10 miliar rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan dapat memperoleh kredit 500 miliar rupiah dari bank (Perpres No. 10 Tahun 1999).

Menurut data yang dilansir Badan Pusat Statistik, jumlah koperasi di Indonesia, khususnya yang ada di Kabupaten Madiun, telah mencapai 257 unit. Secara keseluruhan, jumlah koperasi di Jawa Timur telah meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun (Isa & Hartawan, 2017). Menurut data yang dirilis Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, per Desember 2019, terdapat 2.135 koperasi di seluruh Jawa Timur, terbagi atas 1.223 koperasi aktif dan 912 koperasi tidak aktif. Koperasi berada di kabupaten dan kota di Jawa Timur, dengan jumlah anggota ribuan. Dalam empat tahun terakhir dari 2015 hingga 2019, jumlah koperasi yang aktif meningkat rata-rata 139 unit. Data diatas adalah data penyebaran koperasi yang ada di Indonesia khususnya didaerah Kabupaten Madiun dari koperasi simpan pinjam yang masih aktif dan juga koperasi simpan pinjam yang sudah tidak aktif lagi (Isa & Hartawan, 2017).

Hal ini dipengaruhi oleh menurunnya kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi karyawan, karena karyawan kesulitan untuk mengumpulkan simpanan dari nasabah. Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara dari bapak Joko selaku kepala HRD di Koperasi Tri Dana Mandiri menjelaskan bahwa saat

ini banyak karyawan di Koperasi Tri Dana Mandiri yang sangat mengabaikan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja dalam bekerja. Dimana para pegawai disana merasakan dibawah tekanan dalam bekerja dikarenakan semakin banyaknya tuntutan yang diberikan dari pihak koperasi. Hal ini membuat para karyawan kesulitan dalam memenuhi target yang diberikan oleh koperasi. Sehingga membuat kinerja karyawan mereka semakin menurun.

Kemampuan kerja merupakan keterampilan yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. (Sugiharta, 2019) dan Sari (2018). Ada juga beberapa indikator kemampuan bekerja sendiri, antara lain tingkat pendidikan formal yang diterima, tingkat pendidikan nonformal (kursus, pelatihan, pelatihan lanjutan, dll), tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, dan keinginan atau persyaratan untuk pengetahuan dan pengembangan karyawan (Sekartini, 2016).

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Fristia & Sunuharyo (2019) bahwa kemampuan kerja memiliki dampak besar pada kinerja pengemudi. Hal ini menunjukkan jika sopir taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan kapasitas kerja Anda, sehingga kinerja Anda akan meningkat. Hal yang sama juga dalam penelitian yang dilakukan oleh M. F. Ramadhan & Darmawan (2018) yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Tidak hanya itu, disiplin kerja juga berdampak besar terhadap kinerja koperasi karyawan. Disiplin kerja adalah sifat, hati nurani, dan kemauan seseorang untuk mentaati aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar (Wulandari & Hamzah, 2019). Ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, antara lain tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, kompensasi, keadilan, waskat, sanksi hukum, kepercayaan diri, hubungan kemanusiaan (Syafriana, 2017). Etika profesional adalah kumpulan kepribadian seseorang dan cara dia mengekspresikan, memahami, percaya, dan memahami berbagai hal, yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai amal terbaik. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang dimiliki setiap orang pada saat melakukan kegiatan, sehingga orang mau melakukan, bekerja dan berpartisipasi dalam kegiatan dengan menggunakan segala kemampuan dan potensinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan ditentukan sebelumnya menurut Bahri & Nisa (2017) dan Ari Kadi & Amalia (2021).

Dalam sebuah organisasi perlu bekerja keras untuk memotivasi karyawan, sehingga muncul dorongan dalam diri karyawan, untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi dalam instansi. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di Koperasi Tri Dana Mandiri. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka

waktu yang ditentukan menurut kekuasaan/tugas masing-masing Karyawan (Wartono, 2017).

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

1. **Kemampuan Kerja**  
Kemampuan kerja adalah potensi pegawai untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan kerja dan kemampuan mental yang harus dimiliki seseorang (Pamungkas *et al.*, 2017)
2. **Disiplin Kerja**  
Disiplin kerja merupakan sikap mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta dapat menegakkan peraturan tersebut. Jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, maka tidak akan terhindar dari sanksi (Saleh & Utomo, 2018)..
3. **Etos Kerja**  
Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu (Darmawana *et al.* 2020).
4. **Motivasi Kerja**  
Motivasi kerja adalah suatu proses mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Changgriawan, 2017)
5. **Kinerja Karyawan**  
Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan atau hasil yang telah ditentukan yang dicapai merupakan catatan yang diperoleh seseorang menurut skala jabatan yang bersangkutan atau fungsi jabatan tertentu dalam jangka waktu tertentu (Hitalessy *et al.*, 2018)

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Obyek penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di Koperasi Tri Dana Mandiri yang berada di Kecamatan Dungus Kabupaten Madiun sebagai tempat penelitian. Alasan peneliti memilih Koperasi Tri Dana Mandiri yang berada di Kecamatan Dungus Kabupaten Madiun

### **2. Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu. Peneliti menentukan objek atau subjek penelitian kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Kecamatan Dungus Kabupaten Madiun dengan jumlah sebanyak 60 karyawan.

### 3. Sempel

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak dipilih secara acak. populasi yang dipilih sebagai sampel dapat disebabkan faktor lain yang telah direncanakan sebelumnya oleh peneliti

### 4. Teknik pengumoulan data

pengumpulan data dimana status lingkungan objek penelitian diperiksa secara langsung untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang status objek penelitian (Sugiyono, 2018).

### 5. Teknik Analisis Data

alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, memproses, dan menginterpretasikan informasi dari responden dengan menggunakan mode pengukuran yang sama (Gozhali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	,289*	-,118	,581**
	Sig. (2-tailed)		,025	,370	,000
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,289*	1	,224	,770**
	Sig. (2-tailed)	,025		,086	,000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	-,118	,224	1	,594**
	Sig. (2-tailed)	,370	,086		,000
	N	60	60	60	60

Jumlah	Pearson	,581**	,770**	,594**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber:** *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 1, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 3 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,2542), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
Kemampuan Kerja ( $X_1$ )	0,735	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,747	0,6	Reliabel
Etos Kerja ( $X_3$ )	0,828	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_4$ )	0,756	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,6	Reliabel

**Sumber:** *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa semua variabel  $> 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

#### c. Uji Normalitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53520731
	Most Extreme Absolute	,085

Differences	Positive	,085
	Negative	-,055
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber:** *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,085 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

#### d. Uji Multikolinearitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,017	3,269			,311	,757		
Kemampuan Kerja	,377	,184	,228		2,045	,046	,810	1,235
Disiplin Kerja	-,113	,115	-,104		-,982	,330	,894	1,118
Etos Kerja	,107	,160	,068		,670	,506	,967	1,034
Motivasi Kerja	,570	,105	,570		5,450	,000	,919	1,088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 8, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ), dan motivasi kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai  $VIF < 10$ . Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir.

Sedangkan nilai *tolerance* variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ), dan motivasi ( $X_4$ ) memiliki nilai  $> 0,1$ . Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian,

dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

**e. Uji Autokorelasi**

**Tabel 9.** Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,408	2,62578	2,211

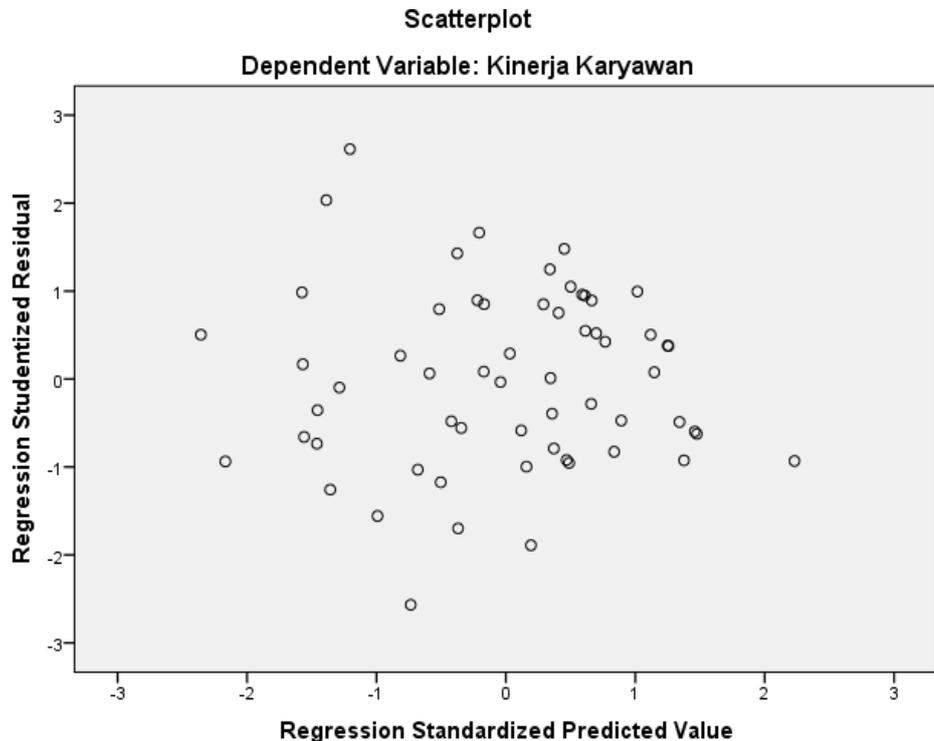
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** *Output SPSS*

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 2,211 sedangkan teori tabel dw dengan  $\alpha = 0,05$ , dengan jumlah data  $n = 60$  serta  $k = 4$  diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,4443 dan  $d_u$  sebesar 1,7274. Nilai dw berada pada daerah  $d_u < d < 4 - d_u$  yaitu  $1,727 < 2,211 < 2,273$  dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

**f. Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber:** *Output SPSS*

**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran

data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**g. Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,017	3,269		,311	,757
Kemampuan Kerja	,377	,184	,228	2,045	,046
Disiplin Kerja	,113	,115	-,104	1,982	,030
Etos Kerja	,107	,160	,068	1,760	,006
Motivasi Kerja	,570	,105	,570	5,450	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** *Output SPSS*

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 10 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,017 + 0,377X_1 + 0,113X_2 + 0,107X_3 + 0,570X_4$$

1. Nilai konstanta (*a*) bernilai 1,017, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 1,017 apabila variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja sama dengan nol atau konstan.
2. Variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) yang bernilai sebesar 0,377 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kemampuan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun juga akan meningkat sebesar 0,377 kali.
3. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yang bernilai sebesar 0,113 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun juga akan meningkat sebesar 0,113 kali.
4. Variabel etos kerja ( $X_3$ ) yang bernilai sebesar 0,107 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jika etos kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus

Madiun juga akan meningkat sebesar 0,107 kali.

5. Variabel motivasi kerja ( $X_4$ ) yang bernilai sebesar 0,570 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja ( $X_4$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun juga akan meningkat sebesar 0,570 kali.

#### h. Uji Parsial (Uji T Statistik)

**Tabel 11.** Hasil Uji T Statistik (Uji Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,017	3,269		,311	,757
Kemampuan Kerja	,377	,184	,228	2,045	,046
Disiplin Kerja	,113	,115	-,104	1,982	,030
Etos Kerja	,107	,160	,068	1,760	,006
Motivasi Kerja	,570	,105	,570	5,450	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah  $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Nilai kritis dengan level of signifikan  $t = 5\%$ . Untuk memperoleh  $t_{tabel}$  menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* =  $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ , dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.67203 atau 1,672).

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh **Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 12.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,774	4	76,944	11,160	,000 <sup>b</sup>
	Residual	379,209	55	6,895		
	Total	686,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

**Sumber:** *Output SPSS*

Kriteria uji F adalah  $H_0$  diterima jika:  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Nilai kritis dengan level of signifikan  $t = 5\%$ . Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 60 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 5, sehingga diperoleh nilai  $df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$  dan  $df_2 = 60 - 3 = 57$ . Pada tabel  $F_{0,05}$ ,  $df(4)$  (57) diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,53$ .

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,160 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,57 dan nilai  $Sig.$  (0,000)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.

**i. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 13.** Hasil Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,748	,408	2,62578

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** *Output SPSS*

Menurut Ghazali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom  $R^2$  dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,748 atau 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), variabel etos kerja ( $X_3$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_4$ ) mampu menjelaskan sebesar 74,8% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dan sisanya sebesar 25,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun**

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,045 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,672 dan nilai  $Sig.$  (0,046)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis

diterima. Sehingga kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Menurut pendapat dari Chasanah & Rustiana (2017) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,982 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,672 dan nilai  $Sig.$  (0,030) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Menurut Bangun *et al.* (2019) disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,450 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,672 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Changgriawan, 2017). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Hal ini bertujuan untuk dapat bersaing dipasaran.

4. Pengaruh secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun

Hasil dari penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 adalah nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,160 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,57. (0,000) < 0,05, tolak  $H_0$  dan terima  $H_{a5}$ . Artinya hipotesis diterima. Oleh karena itu, kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.

seseorang untuk tidak melakukan kelalaian, penyimpangan atau kelalaian dalam bekerja. Menurut pendapat Wijayanti (2017) bahwa etos

kerja merupakan sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki etos kerja yang baik sangat dibutuhkan di beberapa perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan, dapat ditarik atau kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.
2. Hasil penelitian dari disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.
3. Hasil penelitian dari etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.
4. Hasil penelitian dari motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.
5. Kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, **etos kerja dan** Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun” maka para peneliti ini memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga
  - a. Meningkatkan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
  - b. Meningkatkan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja dapat dilakukan dengan lebih giat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sebagai karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun.
  - c. Bagi Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun, Dengan adanya penelitian ini dapat **digunakan** sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja **karyawan**.
2. Bagi Karyawan
  - a. Kenaikan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja yang baik, Karena hal ini merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang keterampilan kerja., disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja dengan memungkinkan karyawan untuk memahami dirinya sendiri secara utuh dan menerapkannya pada lingkungannya di lingkungan kerja dan masyarakat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan informasi, serta dapat digunakan sebagai dasar topik yang konsisten dengan kinerja karyawan dalam kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 101–118.
- Ari Kadi, D. C., & Amalia, M. S. (2021). The Influence of Brand Image, Perception of Ease and Perception of Risk on Purchase Intention through Trust in Shopee. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 1(1), 57-71. Retrieved from <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/26>
- Aryani, K., Idris, M., & Laming, R. F. (2020). Analisis Efektivitas Perputaran Piutang Dalam Meningkatkan Laba Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkatmakassar. *Economic Bosowa Journal*, 6(005), 13–24.
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 2020.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Darmawana, D., Sinambelab, E. A., Harianic, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70.
- Dwiningwarni, S. S., & Dindah, P. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi*. 12(2), 149–160.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gozhali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
- Isa, I. G. T., & Hartawan, G. P. (2017). Perancangan Aplikasi Koperasi Simpan Pinjam Berbasis Web (Studi Kasus Koperasi Mitra Setia). *Jurnal Ilmiah Ilmu*

*Ekonomi*, 5(10), 139–151.

Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang

- Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F. A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Muhridin, Ansir, & Sinarwaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(4), 221–234.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 125–133.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Sari, Putri Oktovita. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah (Studi Pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta), *Jurnal Exero*, Vol.1 No.1.
- Satriyo, R. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pt. genindo prima sakti cabang serang banten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mozaik*, XI(1), 1–11.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. 4(1), 221–228.