

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM TUNAS
JAYA DESA PENINGGALAN MUSI BANYUASIN**

skripsi



Nama : WAHYU AGUNG SAPUTRA

Nim : 212017343

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM TUNAS
JAYA DESA PENINGGALAN MUSI BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Wahyu Agung Saputra

Nim : 212017343

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Wahyu Agung Saputra

Nim : 212017343

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan Koperasi Tunas Jaya

1. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
2. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akaddemik sarjana starata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
3. orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Wahyu agung saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Jaya

Nama : wahyu agung saputra

Nim : 212017343

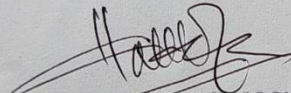
Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Di terima dan di sahkan Pada tanggal agustus 2021

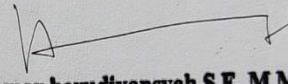
Pembimbing 1

pembimbing 2



Kholihah.H.J., S.E., M.Si

NIDN: 0201106001



Gumar herudivansyah S.E., M.M

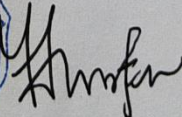
NIDN: 0202039203

Mengetahui, a.n Ketua Program Studi Manajemen

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto:

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau Berharap)”. (Surat Al-Insyirah, 6-8)

Persembahkan

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini Khusus Kepada :

- Untuk Kedua Orang Tua Ku Tercinta Ayahanda suharyanto dan Ibunda sulinda
- Ayunda Ku Dewi Herlina dan Adikku Fahrul Ramadhan
- Keluarga Besarku

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KPS Tunas Jaya Musi Banyuasin**” dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih terutama kepada kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Suharyanto Ibunda Sulinda dan Ayunda Ku Dewi Herlina, Adiku Fahrul Ramadhan, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya kehidupanku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu senantiasa memanjatkan do'a kepada putra tercinta dalam setiap sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa waktu, keringat, semangat, dedikasi, motivasi, kesabaran, ketulusan, serta kepercayaan dan materil yang telah diberikan selama ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi R idwan S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Anggraeny Hustia S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberi masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Gumar Herudiyansyah, S.E., M.M selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
6. Seluruh Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik, serta seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Sahabat terbaik Anggota Lambeturah (Liuzika, Madon, Anggi, Ujang, Rendi, Ilham, Sony, Bimo, Fika, Eka, Dewi, Novalia) dan teman- teman yang telah membantu dan berperan dalam kehidupan ini serta dalam penyelesaian penulisan skripsi ini..
8. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
9. Rekan-rekan satu perjuangan organisasi-organisasi ku yang telah memberikan banyak pelajaran berharga dalam hidup ku, sehingga mampu berjuang sejauh ini dan mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir.
10. Terima kasih untuk semua orang yang pernah singgah ataupun menetap dalam kehidupan ini yang pernah penulis temui di perantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan.
11. Tim penguji dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu tanpa di sanubari.
12. Terimakasih untuk dirimu yang pernah ada di dalam hati walau hanya sementara dan meninggalkan kenangan manis walau tak semanis kopi di cangkirku

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Wahyu Agung Saputra

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kinerja Karyawan	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
3. Indikator Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
B. Kepemimpinan	16
1. Pengertian Kepemimpinan	16
2. Fungsi Kepemimpinan.....	17
3. Indikator Kepemimpinan.....	18
C. Disiplin Kerja	20
1. Pengertian Disiplin Kerja	20
2. Faktor-faktor mempengaruhi disiplin kerja	21
3. Indikator-indikator disiplin kerja	24
E. Penelitian Sebelumnya.....	25
F. Kerangka Pemikiran	30
G. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31

B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data yang diperlukan	35
F. Metode Pengumpul Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
1. Analisis Data	36
2. Uji Instrumen	38
3. Teknik Analisis	39
b. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	
2. <u>Uji instrumen</u>	
B. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPS Tunas Jaya	
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan	
3. pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	
B. Saran	
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Kinerja Karyawan	5
Tabel I.2 Absensi	7
Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian	33
Tabel IV 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	44
Tabel IV.2 Uji Reabilitas	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden.....	48
Tabel IV. 4 Karakter Ristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5 Karakteristik Rsponden Berdasarkan Masa kerja	50
Tabel IV.6 Kinerja karyawan (Y)	51
Tabel IV.7 Kepemimpinan (X1)	53
Tabel IV.8 Disiplin (X2).....	56
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel IV.10 Analisis Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir Penelitian.....

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabel r untuk $df = 1-50$
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reabilitas
- Lampiran 5 Uji Regresi, dan Uji Determinasi
- Lampiran 6 Sertifikat Hafalan Surat Pendek Juz 30
- Lampiran 7 Sertifikat Seminar Online Covid 19
- Lampiran 8 Lembar Bebas Plagiat
- Lampiran 9 Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 10 Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 11 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Kartu
- Lampiran 12 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 13 Sertifikat KKN
- Lampiran 14 BIODATA PENULIS
- Lampiran 15 Surat Keterangan selesai Telah Melakuka Riset

abstrak

Wahyu Agung Saputra/ 212017343 / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Jaya Sumatera Selatan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Jaya. Tujuannya adalah ntuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tunas Jaya.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan , disiplin kerja, dan kinerja. Sampel peneltian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Tunas Jaya yang berjumlah 32 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah dngan menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 1.479 + 0,380X_1 + 0,205X_2$, dimana 1,479 adalah nilai konstanta, 0,380 nilai koefisien regresi kepemimpinan, dan 0,205 nilai koefisien regresi disiplin kerja. Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah $R = 0,408$ (40,8%), artinya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawn. Sedangkan 59,2% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Wahyu Agung Saputra / 212017343 / 2021 / The Effects of Leadership and Discipline on Employee Performance of Tunas Jaya Savings and Loans Cooperative, South Sumatra.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effect of leadership and work discipline together and partially on the performance of employees in the Tunas Jaya Savings and Loans Cooperative. The aim was to find out and analyze the effects of leadership and discipline on employee performance of Tunas Jaya Savings and Loans Cooperative. This research included associative research. The variables in this study were leadership, work discipline, and performance. The sample of this research was Tunas Jaya Savings and Loans Cooperative, totaling 32 people. The data used primary data. The method of data collection used documentation and questionnaires. The analysis technique used qualitative and quantitative data analysis. The technique used multiple linear regression. The results showed that multiple linear regression equation with $Y = 1.479 + 0.380X_1 + 0.205X_2$, where 1.479 was a constant value, 0.380 was a leadership regression coefficient, and 0.205 was a work discipline regression coefficient. The result of the coefficient of determination from this study was $R = 0.408$ (40.8%), it meant that leadership and work discipline had an effect on employee performance. While 59.2% was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama dan mempunyai peran yang penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Terlebih lagi di era kompetisi global saat ini, bahwa kompetensi karyawan/pegawai yang mengawaki organisasi akan menjadi daya pembeda utama dari organisasi yang berhasil dan yang gagal. Oleh sebab itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi setiap SDM pegawai agar memiliki kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang pada akhirnya tercipta profesionalisme yang diperlukan untuk menangkal berbagai ancaman, hambatan, dan tantangan yang dihadapi pada saat ini dan di masa yang akan datang. Keharusan menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan di atas, juga termasuk menjadi kewajiban instansi-instansi pemerintah maupun swasta dengan segenap pegawai yang ada di dalamnya. (Kadarisman, 2017:369)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan yang tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Siagian, (2002), sumber daya manusia adalah konsep-konsep yang digunakan sebagai titik tolak berpikir dan bertindak dalam merumuskan kebijaksanaan yang menyangkut manusia dalam organisasi, serta praktek-praktek yang diterapkan, yang menyangkut kehidupan berkarya dalam organisasi. Kinerja yang baik

adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan para anggota. Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang dipilih sebagai masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidupnya. Menurut Munkner koperasi sebagai organisasi tolong menolong urusan niaga secara kumpulan, yang berazaskan tolong menolong, sedangkan definisi menurut UU No.25/1992, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan azas kekeluargaan

Menurut undang-undang No. 17 tahun 2012 tentang perkoperasian pasal 2 : koperasi didirikan dengan tujuan utamanya untuk mensejahterakan rakyat Indonesia serta ikut membangun tatanan ekonomi nasional, peran koperasi sangat dibutuhkan, karena koperasi memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kondisi masyarakat Indonesia yang bersahaja, adanya koperasi ditengah masyarakat akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi, karena adanya unit-unit usaha yang dijalankan oleh koperasi otomatis roda perekonomian akan menggeliat, sehingga pada masa pembangunan ini koperasi sangat besar sekali perannya dalam sektor kehidupan perekonomian bangsa Indonesia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap badan usaha harus di perhatikan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. (Wibowo, 2016:69)

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja ; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaanya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. (Wibowo, 2016:69)

Menurut pendapat dari Ordway Tead (dalam Edy Sutrisno, 2011), bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Proses mempengaruhi karyawan yang dipimpin bisa dilakukan melalui lisan dan tindakan. Melalui lisan bisa dilakukan dengan berkomunikasi, menyampaikan tujuan bersama, memberikan kritikan dan saran, teguran, dan lain-lain. Melalui tindakan bisa dilakukan dengan memberikan contoh atau teladan bagi para karyawan, ataupun langsung mendampingi karyawan dalam pelaksanaan kerja

Menurut Hasibuan S.P. (2014:193) kedisiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi

penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan pegawai yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Koperasi Tunas Jaya yang berada di Kabupaten Musi Banyuasin merupakan lembaga keuangan yang bukan termasuk dalam bank, yang bergerak di bidang simpan pinjam. Koperasi Tunas Jaya merupakan perusahaan swasta dimana bisnis yang dijalankannya adalah badan usaha dengan kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada anggota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer koperasi KSP TUNAS JAYA, beliau menyatakan “ masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang dan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.” Hal inilah yang mengindikasikan kinerja pegawai belum optimal. Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di Koperasi Tunas Jaya diantaranya: Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan – laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan diserahkan sesuai batas waktu yang ditentukan.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan KPS Tunas Jaya Musi Banyuasin.

No	Tahun	Pendapatan	Target
1	2016	Rp.330.260.000	Rp.450.234.000
2	2017	Rp.324.010.000	Rp.500.000.000
3	2018	Rp.324.300.000	Rp.500.000.000
4	2019	Rp.338.230.000	Rp.550.000.000
5	2020	Rp.310.240.000	Rp.550.000.000

Sumber: data pendapatan KPS Tunas Jaya

Melihat data tersebut bisa dikatakan bahwasanya kinerja pada Koperasi Tunas Jaya belum berjalan secara maksimal atau target yang sudah ditetapkan oleh koperasi karena karyawan tidak ada inisiatif sendiri sampai dengan sesuai visi dan misi organisasi. Seperti informasi yang disampaikan pimpinan juga terkadang tidak dimengerti atau tidak dimengerti sama bawahan secara jelas karena informasi yang diterima kurang lengkap dan sedikit. Sehingga kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan karyawan yang saya wawancarai mengatakan pimpinan di koperasi tunas jaya tidak memberikan inspirasi terhadap karyawan sehingga banyak karyawan masih tergantung dalam rekan satu pekerjaan atau sama atasan yang berada di koperasi tunas jaya sampai banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan banyak pekerjaan yang tidak terlaksanakan dengan baik.

Adapun pengaruh lainnya adalah kurangnya bersikap adil terhadap karyawan, yang dimana ada karyawan yang masih kerabat atau saudara maka pemimpin pilih kasih yang mana apabila ada kesalahan atau konflik maka yang masih kerabat atau saudara maka yang diberikan sanksi tidaklah berat atau bisa dikatakan sangat ringan. Berbanding terbalik dengan karyawan biasa. Dan pemimpin di koperasi simpan pinjam tunas jaya tidak memberikan katalisator yaitu dengan kata lain semangat terhadap karyawan banyak pekerjaan tak terselesaikan dengan tepat waktu dikarenakan banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja.

Selain itu bisa dilihat dari sisi pemimpin yang sering tidak hadir dikantor, ini juga bisa membuat karyawan mengulur-ngulur waktu dalam melakukan pekerjaannya. Pimpinan juga kurang melakukan pengawasan terhadap karyawan.

Disiplin kerja di KSP Tunas Jaya kurang berjalan dengan baik. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit, ijin atau sengaja membolos kerja. Selain itu, masih banyak juga karyawan KSP Tunas Jaya yang terlambat datang kerja. Yang dimana masuk kerja jam 07:00-07.30 namun banyak karyawan yang datang jam 08.00 bahkan lebih, dan pada waktu jam istirahat yang dimana seharusnya masuk kembali 13.00-13.00 teap saja ada yang datang terlambat bahkan ada yang tidak kembali kekantor, bahkan pada saat jam pulang yang seharusnya pukul 16.00 ada karyawan yang pulang sebelum waktunya. Meskipun ada sanksi yang jelas mengenai ketidakhadiran

dan keterlambatan karyawan namun, para karyawan tetap saja banyak yang sengaja tidak hadir atau terlambat datang kerja.

Tabel 1.2
Persentase kehadiran karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) Tunas Jaya Tahun 2016-2020

NO	Tahun	Kehadiran
1	2016	85%
2	2017	79%
3	2018	81%
4	2019	79%
5	2020	76%

Sumber: KSP Tunas Jaya 2021

Berdasarkan informasi pada tabel I.2 di atas menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan kurang dari 100%. Disiplin kurang di karenakan kurangnya ketegasan dari pimpinan. Hal ini menyebabkan masih adanya karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan karena tidak adanya sanksi hukum yang kuat seperti surat peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSP Tunas Jaya Musi Banyuasin, Sumatra Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Jaya kabupaten Musi banyuasin?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Jaya Kabupaten Musi Banyuasin?

3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Jaya Kabupaten Musi Banyuasin.?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPS Tunas Jaya Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KPS Tunas Jaya Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPS Tunas Jaya Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi KSP Tunas Jaya Musi Banyuasin , Sumatra Selatan untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUmi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18.
- Ismail Solihin. (2014). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Kholilah. (2018). *Prilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- M. Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rahma Fitha 2017. *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.ESQ Tours&Travel kantor pusat menara i65 TB)*. Jurnal
- Wibowo . (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFND0 PE