# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD JAYA MAKMUR MESRA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

**SKRIPSI**

**Nama : Triadi Prasetiyo**
**NIM : 212018276**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**2022**

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD JAYA MAKMUR MESRA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**


**Nama : Triadi Prasetiyo**
**NIM : 212018276**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Triadi Prasetiyo |
| NIM | : 212018276 |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir |

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah 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, Februari 2022

Triadi Prasetiyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir

| | |
|---|---|
| Nama | : Triadi Prasetiyo |
| NIM | : 212018276 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.** | **Fitantina, S.E., M.Si.** |
| **NIDN: 0216057001** | **NIDN: 0028026301** |

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**
**NIDN: 0229057501**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto:**

"Urip iku urup (hidup itu nyala, hidup itu hendaknya memberikan manfaat bagi orang lain disekitar kita, semakin besar manfaat yang kita berikan tentu akan semakin baik bagi kita maupun orang lain, tetapi sekecil apapun manfaat yang kita berikan kepada orang lain jangan sampai kita menjadi orang yang meresahkan masyarakat)."

(Sunan Kalijaga)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S. Al-Baqarah:286)

**Persembahan:**

Atas kuasa dan ridho Allah SWT skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Bapak dan Almarhumah Ibuku tercinta
   Bapak Mustaqim dan Ibu Sutijah
2. Kakakku tercinta
   Eko Suprayitno, S.Pd. dan Dwi Suprayogi, S.Pd.
3. Keluarga besarku tersayang
4. Almamaterku

بسم الله الرحمن الرحيم

# PRAKATA

***Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.***

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, kemudian kepada Bapak dan Almarhumah Ibuku tercinta yakni Bapak Mustaqim dan Ibu Sutijah. Beliau yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Atas panjatan do'a dan berkat ridho-Nya yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom D.S., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si. dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen penguji.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ketua pengurus dan seluruh karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.
8. Kakakku tercinta Eko Suprayitno, S.Pd. dan Dwi Suprayogi, S.Pd.
9. Uwa dan pamanku tercinta Saimah dan M.Miftahul Huda.
10. Sepupuku tercinta David Waloyo, S.H.
11. Sahabatku sekaligus support system Putri Indah Apriliani. Terimakasih telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
12. Sahabat kecilku Rosada Nur Chusna Yauni. Terimakasih telah menjadi sahabat dari kecil hingga sekarang.
13. Sahabatku tercinta Syabillah Hartiza, Erna Meilenia, Areni, dan Samsul Bahri. Terimakasih selama ini telah menjadi sahabat terbaik yang memberikan semangat, dukungan, dan menemani selama kuliah.

14. Sahabatku Milanda Mentari, Fitria Nurul Khomariyah, Farid Hidayat, Nabila Pratiwi, Muhammad Wisnu Hidayat Amin, Muhammad Andi, Milani Badja, Maulana Adi Saputra, dan Muhammad Bagus Anugrah.
15. Sahabatku Yasinta Agnes Paramita. Terimakasih telah menjadi teman begadang dalam pembuatan skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2018.
17. Responden yang telah memberikan jawaban dalam penulisan skripsi ini.
18. Almamater dan kampus hijau tercinta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

*Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me never quiting for just being me at all time.*

***Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.***

Palembang, Februari 2022

Triadi Prasetiyo

## DAFTAR ISI

**Halaman Sampul Luar**

**Halaman Judul ..... ii**

**Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ..... iii**

**Halaman Pengesahan ..... iv**

**Motto dan Persembahan ..... v**

**Prakata ..... vi**

**Halaman Daftar Isi ..... ix**

**Daftar Tabel ..... xi**

**Daftar Gambar ..... xii**

**Daftar Lampiran ..... xiii**

**Halaman Abstrak Bahasa Indonesia ..... xiv**

**Halaman Abstrak Bahasa Inggris ..... xv**

**BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 9

C. Tujuan Penelitian ..... 9

D. Manfaat Penelitian ..... 10

**BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Pustaka ..... 11

B. Kerangka Pemikiran ..... 31

C. Hipotesis ..... 33

**BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian ..... 34

B. Lokasi Penelitian ..... 35

C. Operasionalisasi Variabel ..... 35

D. Populasi dan Sampel ..... 36

E. Data yang Diperlukan ..... 37

F. Metode Pengumpulan Data ..... 38

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data ..... 39

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 47

B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 70

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 80

B. Saran ..... 80

**DAFTAR PUSTAKA ..... 82**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi ..... 4

Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra Riset ..... 6

Tabel I.3 Absensi ..... 8

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan

Penelitian Sebelumnya ..... 30

Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel ..... 35

Tabel III.2 Jumlah Karyawan ..... 37

Tabel IV.1 Uji Validitas ..... 51

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas ..... 52

Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja ..... 56

Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan ..... 58

Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi ..... 61

Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja ..... 64

Tabel IV.7 Regresi Linear Berganda ..... 66

Tabel. IV.8 Hasil Uji F ..... 68

Tabel IV.9 Hasil Uji t ..... 68

Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi ..... 69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran ..... 33

Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan ..... 53

Gambar IV.2 Karakterisrik responden berdasarkan Bagian ..... 54

Gambar IV.3 Karakteristik responden berdasarkan Pengalaman Kerja ..... 55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian ..... 84

Lampiran 2 : Kuesioner ..... 85

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden ..... 90

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan ..... 94

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan ..... 95

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi ..... 96

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja ..... 97

Lampiran 8 : Hasil Regresi Linear Berganda ..... 98

Lampiran 9 : Hasil Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi ..... 99

Lampiran 10 : Tabel F ..... 100

Lampiran 11 : Tabel t ..... 105

Lampiran 12 : Tabel r ..... 110

Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 14 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran 15 : Surat Perbaikan Skripsi

Lampiran 16 : Sertifikat AIK

Lampiran 17 : Plagiarisme

Lampiran 18 : Biodata Penulis

## Abstrak

**Triadi Prasetiyo/212018276/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ili/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 52 karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi, atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi perubahan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir sebesar 78,8%. Sedangakan sisanya 21,2% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.


Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja

**Abstract**

**Triadi Prasetiyo/212018276/2022/ Influence of Leadership, Compensation, and Work Discipline on the Performance of KUD Jaya Makmur Mesra Employees ogan Komering Ili / Human Resource Management.**

This research was conducted with the aim to find out the influence of leadership, compensation, and work discipline jointly and partially on the performance of KUD Jaya Makmur Mesra employees of Ogan Komering Ilir Regency. This type of research is associative. The sample was used by 52 employees of KUD Jaya Makmur Mesra Ogan Komering Ilir Regency with sampling techniques using Purposive sampling. The data used in this study is primary data and secondary data. Data collection methods are used through questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are Multiple Linear Regression Analysis Techniques, F Tests, t Tests, and Coefficients of Determination. The results of this study based on multiple linear regression showed that leadership, compensation, and work discipline had a positive effect on the performance of KUD Jaya Makmur Mesra employees of Ogan Komering Ilir Regency. The results of the hypothesis test simultaneously showed that there was a significant influence of leadership, compensation, and work discipline on the performance of KUD Jaya Makmur Mesra employees of Ogan Komering Ilir Regency. The results of the test showed that there was a significant influence of leadership, compensation, or work discipline partially on the performance of kud Jaya Makmur Mesra employees of Ogan Komering Ilir Regency. The results of the coefficient of determination showed that the magnitude of the contribution of leadership changes to the performance of KUD Jaya Makmur Mesra employees of Ogan Komering Ilir Regency amounted to 78.8%. The remaining 21.2% was contributed by other variables not included in the study.

Keywords: employee performance, leadership, compensation, and work discipline.

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang tidak dapat dipisahkan dari suatu perkumpulan atau organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerjaagar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:67), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja disiplin kerja (Kasmir, 2016:189-193).

Malayu S.P. Hasibuan (2019:170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengharuhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mrncapai tujuan organisasi. Pemimpin harus bertindak sebagai pelatih, membimbing, dan mendorong asuhannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kayawan adalah kompensasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa fasilitas kantor, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan seragam.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi asosiasi perusahaan untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin merupakan salah satu elemen penting untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan. Dengan menumbuhkan rasa disiplin pada setiap karyawan maka akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dade Suparna dan Faiz El Jihad (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kantor Wilayah Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kantor Wilayah

Banten. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rini Apriyani, Suharto, dan Yuliantini (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Di Kesatuan Disdikal. Capaian dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh secara mutlak terhadap kinerja staff Diskal. Sedangkan kepemimpinan secara parsial tidak akan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan, kompensasi secara parsial akan berpengaruh dengan kuat terhadap kinerja karyawan, dan disiplin secara parsial dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KUD Jaya Makmur Mesra adalah sebuah koperasi unit desa yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Hal ini berdasarkan nomor badan hukum 12/BH/KDK.68/2000 tanggal 16 juni 2000. KUD Jaya Makmur Mesra merupakan tempat perkumpulan kelompok tani kelapa sawit yang berjumlah 32 kelompok dan mempunyai anggota sebanyak 736. Sebagian besar kebun kelapa sawit merupakan milik anggota koperasi dan sebagian kecil kebun kelapa sawit merupakan milik KUD Jaya Makmur Mesra. Semua hasil perkebunan kelapa sawit yang mengelola adalah KUD Jaya Makmur Mesra, dari panen hasil perkebunan kelapa sawit, menyetorkan hasil panen perkebunan kelapa sawit ke pabrik kelapa sawit (PKS), hingga perawatan kebun seperti pemupukan dan penyemprotan kebun kelapa sawit. Anggota koperasi KUD Jaya Makmur Mesra hanya tinggal menerima bersih gaji yang diterima setiap satu bulan sekali. Di dalam KUD Jaya Makmur Makmur Mesra terbagi menjadi 32 kelompok, setiap kelompok mempunyai ketua dan kerani

kebun masing-masing. Karyawan KUD Jaya Makmur merupakan anggota koperasi yang dipilih langsung oleh anggota koperasi. Pemilihan karyawan KUD Jaya Makmur dilakukan setiap satu periode atau setiap tiga tahun sekali.

Dilihat dari hasil pra penelitian yang telah dilakukan di KUD Jaya Makmur Mesra terdapat fenomena yang menjadi permasalahan dalam koperasi. Hal ini ditunjukkan dari kinerja karyawan KUD Jaya Makmur Mesra mengalami penurunan hasil produksi. Berikut ini data produksi KUD Jaya Makmur Mesra 5 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel I.1**
**Produksi KUD Jaya Makmur Mesra**
**Tahun 2016 s/d 2020**

| Tahun | Target Produksi | Realisasi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 2016 | 45.000.000 kg | 24.955.360 kg | 55% |
| 2017 | 45.000.000 kg | 29.736.844 kg | 66% |
| 2018 | 45.000.000 kg | 41.662.496 kg | 92% |
| 2019 | 45.000.000 kg | 34.836.323 kg | 77% |
| 2020 | 45.000.000 kg | 29.019.561 kg | 64% |

Sumber: KUD Jaya Makmur Mesra, 2021

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa hasil produksi naik turun dan belum memenuhi target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KUD Jaya Makmur Mesra belum maksimal. Target produksi tidak terpenuhi dan produksi menurun dari 2018 hingga 2020. Selain itu, pemanen juga memanen buah kelapa sawit yang tidak memenuhi standar pabrik, sehingga berkurangnya produksi saat buah yang dipanen disetor ke pabrik kelapa sawit. Selain itu, masih kurangnya manajemen dan pengawasan

karyawan, dan masih kurangnya kerja sama diantara karyawan, yang menyebabkan ketepatan waktu dalam panen kelapa sawit belum maksimal.

Selanjutnya peneliti mencoba bertanya kepada 20 karyawan KUD Jaya Makmur Mesra tentang kinerja karyawan masih rendah atau mengalami penurunan.

**Tabel I.2**
**Hasil Kuesioner Pra Riset**
**KUD Jaya Makmur Mesra**

| No | Pernyataan | Jumlah Karyawan Setuju | Jumlah Karyawan Tidak Setuju |
|---|---|---|---|
| 1 | Hasil panen buah kelapa sawit sesuai standar pabrik. | 8 | 12 |
| 2 | Hasil produksi kelapa sawit sesuai target. | 7 | 13 |
| 3 | Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. | 7 | 13 |
| 4 | Pimpinan bijak dalam mengambil setiap keputusan. | 5 | 15 |
| 5 | Pimpinan meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan. | 2 | 18 |
| 6 | Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. | 4 | 16 |
| 7 | Gaji yang diberikan kepada karyawan memenuhi standar UMR (Rp. 4.200.479) | 7 | 13 |
| 8 | Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi. | 6 | 14 |
| 9 | Tunjangan hari raya diberikan setiap tahun. | 8 | 12 |
| 10 | Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada bawahan. | 7 | 13 |
| 11 | Pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. | 6 | 12 |
| 12 | Pimpinan memiliki ketegasan untuk menghukum karyawan indisipliner. | 7 | 13 |

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Riset, 2021

Koperasi adalah sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan.

KUD Jaya Makmur Mesra mengalami permasalahan salah satunya yaitu kepemimpinan. Pemimpin yang kurang tegas dalam setiap mengambil keputusan yang ada di koperasi. Sikap pemimpin terhadap bawahan juga kurang tegas. Hal ini terlihat dari banyak karyawan yang pulang terlebih dahulu

sebelum jam kerja selesai namum pimpinan tidak menegur karyawan tersebut. Pimpinan juga kurang berkomunikasi dan memberikan semangat kepada bawahan. Hal ini terlihat setiap kali perkebunan kelapa sawit dipanen, pimpinan kurang memperhatikan karyawan yang memanen perkebunan kelapa sawit.

Selain kepemimpinan KUD Jaya Makmur Mesra, ada juga masalah dengan kompensasi. Pemberian kompensasi oleh koperasi kepada karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima oleh karyawan sebesar Rp.2.500.000.000,00 tidak sesuai dengan UMR (Upah Minimum Daerah) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Selain itu, insentif yang diberikan untuk karyawan masih sangat jarang. Karena gaji yang dibayarkan kepada karyawan adalah hasil dari penentuan bersama semua anggota koperasi. Selain itu tunjangan hari raya masih sangat jarang diberikan kepada karyawan. Pemberian tunjangan hari raya tidak diberikan kepada semua karyawan dan hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja.

Selain kepemimpinan dan kompensasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada KUD Jaya Makmur Mesra yaitu disiplin kerja. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Namun pimpinan KUD Jaya Makmur Mesra kurang memberikan teladan kedisiplinan yang baik untuk para bawahannya. Hal ini dapat terlihat dari mereka sering datang terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai. Pimpinan

KUD Jaya Makmur Mesra kurang tegas dalam melakukan tindakan. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya sanksi dan hukuman bagi pekerja indisipliner.

**Tabel I.3**
**Tabel Absensi KUD Jaya Makmur Mesra Tahun 2020**

| Bulan | Persentase Karyawan Terlambat | Persentase Kehadiran |
|---|---|---|
| Januari | 45,45 % | 86,36 % |
| Februari | 50,90 % | 77,27 % |
| Maret | 56,36 % | 70,90 % |
| April | 56,36 % | 82,72 % |
| Mei | 40,90 % | 84,54 % |
| Juni | 37,27 % | 78,18 % |
| Juli | 58,18 % | 89,09 % |
| Agustus | 45,45 % | 75,45 % |
| September | 68,18 % | 90 % |
| Oktober | 67.27 % | 85,45 % |
| November | 50,90 % | 76,36 % |
| Desember | 41,81 % | 89,09 % |

Sumber: KUD Jaya Makmur Mesra, 2020

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang datang terlambat. Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra banyak yang datang terlambat dan hanya datang untuk absen saja setelah itu pulang meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Jam kerja selesai yang seharusnya sampai pukul 15.00 namun banyak karyawan yang sudah pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai. Para pengurus KUD Jaya Makmur Mesra juga hanya datang tepat waktu ketika dilaksanakannya rapat bulanan anggota dan rapat laporan pertanggung jawaban akhir tahun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan,

Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir".

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir?
4. Adakah pengaruh Dispilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Jaya Makmur Mesra Kabupaten Ogan Komering Ilir.

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain yaitu:

1. Manfaat Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia dan mengembangkan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam koperasi khususnya Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk memperluas pengetahuan dan berfungsi sebagai referensi untuk studi lebih lanjut, terutama mereka yang memiliki topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA


Ariyani, Suharto, & Yuliantini.(2021, Juli). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Personel Di Kesatuan Disdikal. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 2, No.2. Diakses 13 November 2021, dari file:Phone Storage/Download/591-Article Text-1231-2-10-20210707.pdf.

Basuki dan Puspita.(2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 3, No, 1. Diakses 13 November 2021, dari file:Phone Storage/Download/352-10221-1-PB.pdf.

Edy Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Hairani dan Mega.(2020, Oktober). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11, No.1. Diakses 13 November 2021, dari file:Phone Storage/Download/1538-3537-1-PB.pdf.

Hasibuan S,P. Malayu.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Isnaini, Fitriah, Safitri, Nurrahmi, Choiriyah.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Palembang: Noer Fikri.

Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo.

Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.(2021). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.



Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.(2021). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Suparna dan Jihad.(2020, April). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kantor

Wilayah Banten. *Journal of Management Studies*. Vol. 7, No.1. Diakses 13 November 2021, dari file:Phone Storage/Download/388-823-1-SM.pdf.

Thamrin, Semmaila, & Aminuddin.(2020, April). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.3, No. 2. Diakses 13 November 2021, dari file:Phone Storage/Download/477-Article Text-1595-1-10-20200630.pdf.