

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA (KSU)
AL HUDORI KECAMATAN KERTAPATI**

SKRIPSI



**Nama : Apri Candra
NIM : 212018413**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA (KSU)
AL HUDORI KECAMATAN KERTAPATI**

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



**Nama : Apri Candra
NIM : 212018413**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apri Candra
NIM : 212018413
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopcrasi Scrba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya 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.

Palcmbang, Agustus 2022



Apri Candra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati

Nama : Apri Candra
NIM : 212018413
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN. 0228016501



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN. 0205088201

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Nurhandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)
2. “Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu” (Q.S. Muhammad:7)
3. “Belajarlah dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hidup hari besok” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Hijas dan Ibu Junua yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Lesi Agusria S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.

10. Kepada teman-teman seperjuangan (Almuhajir, Agung, Rizky, Oki, Abdul, Dandi, Yuda)

11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Agustus 2022

Apri Candra

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampling	35
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	75
Daftar Pustaka	77
Lampiran	78

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Laba Usaha Koperasi Alhudori.....	4
Table I.2 Jawaban responden hasil Pra Survei.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Vriabel	34
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	50
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	58
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	61
Tabel IV.11 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel IV.12 Uji F.....	66
Tabel IV.13 Uji t.....	67
Tabel IV.14 Uji Koefesien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	30
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Apri Candra/212018413/ Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui / Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 216 karyawan dan sampel sebanyak 68 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan 1) Adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati. 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan perubahan variabel Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Apri Candra/212018413/ Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance of Al Hudori Multipurpose Cooperative (KSU) Kertapati District/Human Resource Management

This study aims to determine the influence of leadership and work environment on employee performance of the Al Hudori Multipurpose Cooperative, Kertapati District. The type of research used is associative research. Data collection techniques by distributing questionnaires. The population of this study amounted to 216 employees and a sample of 68 employees. Analysis of the data used is a quantitative analysis using multiple linear regression analysis technique, a significant level of 10%. The results showed 1) There was a positive and significant influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance KSU Al Hudori Kertapati District. 2) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at KSU Al Hudori, Kertapati District. 3) Work environment has a positive and significant effect on employee performance at KSU Al Hudori, Kertapati District. The Coefficient of Determination test showed that the Leadership and Work Environment variables were able to explain the change in the Employee Performance Variables of Al Hudori Multipurpose Cooperative (KSU) Kertapati District by 70.2% while the remaining 29.8% was explained by other variables not included in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya. Manajemen sumber daya manusia pada era saat ini, menurut Sedarmayanti (2017:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan dari kemampuan alami maupun kemampuan yang didapat dari proses belajar untuk mendapatkan prestasi tertentu. Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor yang ada di dalam kinerja diantaranya adalah, Kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan atau sasaran. Peningkatan yang baik pada kinerja tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan cukup berat yang di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2017:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Adanya kepemimpinan yang baik akan mengarahkan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2014:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan

mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan orang-orang yang secara sukarela bergabung untuk bersama-sama memajukan dan memenuhi kebutuhan ekonominya. Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pelanggan, yang mana modal bagi pelaksanaan program/ kerja koperasi berasal dari simpanan-simpanan anggota itu sendiri. Salah satu keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen yang diterapkan. Pada dasarnya manajemen koperasi sendiri merupakan hubungan anggota sebagai pemilik dan pelanggan, pengurus sebagai puncak pimpinan secara keseluruhan dalam koperasi, dan manajer sebagai pimpinan dari semua karyawan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional usaha. Faktor yang paling berperan dalam manajemen adalah sumber daya.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori yang beralamat di Jalan Sriwijaya Raya Kecamatan Kertapati. Koperasi ini merupakan salah satu koperasi dengan skala besar di Kecamatan Kertapati Kabupaten Ogan Ilir.

Koperasi Al Hudori didirikan pada tahun 2001 hingga saat ini dan sudah memiliki jumlah anggota sebanyak 11.249 orang. Koperasi Al Hudori telah memiliki cabang unit di Muara Enim sebanyak 5, di Seberang Ulu sebanyak 1, di Lahat sebanyak 3, di Karya Jaya, Indralaya, Banyuasin, Prabumulih, Kayu Agung, Martapura, Sekayu, Batu Raja, Muara Dua, Jambi, dan Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Koperasi Al Hudori memiliki jumlah karyawan sebanyak 68 orang. Koperasi Al Hudori merupakan koperasi simpan pinjam yang di dirikan oleh bapak H. Hadari Majid, beliau mendirikan sebuah perusahaan jasa simpan pinjam dengan harapan agar mendapatkan dana cukup untuk memenuhi impiannya sederhananya seperti membeli rumah sendiri.

Berikut ini merupakan tabel pendapatan laba usaha Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati dari tahun 2017-2021:

Tabel I.1
Pendapatan Laba Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati

No	Periode	Laba Usaha (Rp)
1	2017	100.000.000
2	2018	135.000.000
3	2019	111.000.000
4	2020	115.000.000
5	2021	122.000.000

Sumber. Koperasi Serba Usaha Al Hudori Kecamatan Kertapati

Tabel I.1 memperlihatkan bahwa pendapatan laba usaha Koperasi Al Hudori Kecamatan Kertapati ini mengalami penurunan lalu mengalami kenaikan per tiap tahunnya. Dimana kenaikan terjadi pada tahun 2018 dan kembali lagi mengalami penurunan pendapatan di tahun 2019. Pada tahun 2020

koperasi Al Hudori mengalami sedikit kenaikan pendapatan, jika dilihat dari tabel tersebut tentu saja hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja sendiri memicu tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan.

Guna mengetahui permasalahan apa saja yang ada pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati peneliti memberikan Pra Survei kepada 30 responden dengan beberapa pernyataan yang mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil kuisioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Jawaban Responden Terhadap Hasil Pra Survei Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kecamatan Kertapati

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan berusaha untuk mengikuti trend dan perkembangan yang ada	60%	40%
2	Lingkungan kerja yang nyaman dan tertata dengan rapi	30%	70%
3	Secara kualitas pendidikan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan	40%	60%
4	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan	30%	70%
5	Promosi Kenaikan Jabatan sudah berjalan dengan baik selama ini	50%	50%
6	Karyawan selalu datang tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan selama dikantor	45%	55%
7	karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	30%	70%
8	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik	35%	65%
9	Pimpinan selalu tegas memberikan sanksi ketika karyawan datang terlambat	30%	70%
10	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yang berkaitan dengan posisi kerja saat ini	30%	70%

Sumber. Hasil Prasurvei 2022

Table I.2 memperlihatkan fenomena yang terjadi di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati. Peningkatan yang baik pada kinerja tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan cukup berat yang di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Fenomena yang ada diantaranya yaitu pimpinan kurang memberikan motivasi yang positif pada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan bukan hanya pemberian motivasi namun ketegasan pimpinan juga perlu dalam meningkatkan semangat serta kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan sehingga tercapai sebuah tujuan perusahaan.

Fenomena yang ada di dalam lingkungan kerja diantaranya yaitu kurang harmonisnya hubungan pimpinan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja. Karyawan tidak mendapatkan tim kerja yang saling mendukung dan juga kurangnya pemberian motivasi yang positif kepada karyawan selain itu juga tata kelola ruangan yang kurang baik, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Fenomena yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yaitu karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan tidak mendapatkan tim kerja yang

saling mendukung sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kurangnya pengalaman karyawan dalam bidang yang dijalani karyawan itu sendiri sehingga karyawan terhambat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kecamatan Kertapati Palembang**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati Palembang?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati Palembang?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopersai Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati Palembang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian semoga dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian semoga dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mazuma Agro Indonesia. *Journal Manajemen Tools* , Vol 5 (1).
- Asiati, D. I., & DKK. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Palembang: NoerFikri.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Karyawan pada PT. Penggadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 100-105 Vol.1, e-ISSN 2654-6493.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marpaung, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Time Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 33-40 Vol. 2 (1).
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranenda Media Group.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 181-191 Vol. 3 (2).
- T, S., & Fiansi. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Umkm Tolotoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 141-145 Vol. 6 (2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. JAKARTA: PT RajaGrafindo Persada.