

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS KOPERASI UKM DAN TENAGA KERJA
DI KABUPATEN EMPAT LAWANG**

SKRIPSI



Nama : Titik Puspa

Nim : 212017006

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS KOPERASI UKM DAN TENAGA KERJA
DI KABUPATEN EMPAT LAWANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Titik Puspa

Nim : 212017006

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Titik Puspa
Nim : 212017006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di instansi lainnya.
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 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Titik Puspa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang
Nama : Titik Puspa
Nim : 212017006
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2022

Pembimbing I



Kholilah, S.E., M.Si
NIDN : 0201106001/859188

Pembimbing II



Arraditya Permana, S.E., M.Si
NIDN : 0225108802

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Tuhandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu,
maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”.*

(HR. Tirmidzi)

PERSEMBAHAN :

*Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam
Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih*

KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

Orang Tuaku Ayahnda (Ansori) dan Ibunda (Nurhana)

Dan Keluargaku Tersayang

Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa

Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbi' Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Ansori**) dan Ibunda (**Nurhana**) Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, 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 Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si dan Bapak Arraditya Permana, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan II.

5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.
8. Seseorang yang Terkasih.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2022

Titik Puspa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK INDONESIA	xiii
ABSTRACT INGGRIS	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Persentase Pertumbuhan Koperasi dan UKM	4
Tabel I.2 Standar Penilaian Kinerja	4
Tabel I.3 Data Kinerja Karyawan	5
Tabel I.4 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan	6
Tabel I.5 Data Pra-Riset Motivasi	7
Tabel I.6 Data Pra-Riset Kepemimpinan	8
Tabel I.7 Data Pra-Riset Disiplin Kerja	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Usia	53
Tabel IV.5 Karakteristik Pendidikan	54
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.7 Motivasi	58
Tabel IV.8 Kepemimpinan	60

Tabel IV.9 Disiplin Kerja	63
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.11 Uji F	68
Tabel IV.12 Uji t	69
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Tabel r

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 7 Biodata Penulis

ABSTRAK

Titik Puspa/ 212017006/ 2021/ Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang. Sampel yang digunakan adalah 53 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 79,9%.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Titik Puspa/ 212017006/ 2021/ The Influence of Motivation, Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees of the SME Cooperative Service and Manpower in Empat Lawang Regency

This study aims to determine the effect of motivation, leadership and work discipline on the performance of the employees of the SME and Manpower Cooperative Service in Empat Lawang Regency. The sample used is 53 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis used is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of motivation, leadership and work discipline on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is an influence of motivation, leadership and work discipline on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a confidence level of 90% prove that there is a partial influence of motivation, leadership and work discipline on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that the variables of motivation, leadership and work discipline have an effect on employee performance, with a large contribution of 79.9%.

Keywords: Motivation, Leadership, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan ataupun suatu instansi yang sukses ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dibutuhkan, sebab eksistensi perusahaan di masa depan akan menjadi baik apabila memiliki sumber daya manusia yang mampu menunjangnya, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan semakin berkembang.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam bekerja menjadi lebih giat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan semakin meningkat. Selain itu

kepemimpinan sangat berperan aktif dalam menunjang kinerja karyawan, sebab kepemimpinan seorang pemimpin berfungsi untuk membimbing dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Serta disiplin kerja yang mampu menjadi suatu bentuk ketertataan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan arah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014 : 3). Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak (2011 : 1), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : [1] kemampuan dan keahlian, [2] pengetahuan, [3] rancangan kerja, [4] kepribadian, [5] motivasi kerja, [6] kepemimpinan, [7] gaya kepemimpinan, [8] budaya organisasi, [9] kepuasan kerja, [10] lingkungan kerja, [11] loyalitas, [12] komitmen, dan [13] disiplin kerja (Kasmir, 2016 : 189).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014 : 323).

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014 : 170).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Malayu hasibuan, 2012: 193).

Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang merupakan perangkat daerah di Kabupaten Empat Lawang yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang koperasi dan UKM. Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang beralamatkan di Jalan H Noerdin Pandji (Poros Tebing Tinggi-Pendopo) Kelurahan Tanjung Kupang Kabupaten Empat Lawang, Tebing Tinggi, Sumatera Selatan, Indonesia (31453).

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, hal ini diidentifikasi berdasarkan survey pendahuluan melalui data yang diperoleh berdasarkan tingkat kinerja karyawan koperasi dan UKM di Kabupaten Empat Lawang, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

Tabel I.1
Persentase Pertumbuhan Koperasi dan UKM di Kabupaten Empat Lawang
Periode 2016-2020

Tahun	Target Pertumbuhan	Realisasi Pertumbuhan	Tidak Tercapai
2016	5%	2,9%	2,1%
2017	5%	3,2%	1,8%
2018	5%	1,6%	3,4%
2019	5%	2,1%	2,9%
2020	5%	1,3%	3,7%

Sumber : Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang, 2021

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, dapat dilihat bahwa target pertumbuhan koperasi dan UKM yang ditetapkan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang dalam 5 tahun terakhir (periode 2016-2020) belum tercapai, sebagaimana target yang ditetapkan perusahaan untuk setiap tahunnya sebesar 5% pertumbuhan, namun dalam 5 tahun terakhir realisasi yang tercapai masih jauh di bawah angka pertumbuhan yang telah ditargetkan. Permasalahan tersebut dapat terjadi, diperkirakan karena adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel I.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten
Empat Lawang

No	Skor	Kategori
1	91 Ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang, 2021

Tabel I.3
Data Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Empat
Lawang
Periode 2016-2020

Tahun	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Waktu Kerja
2016	74	80	78
2017	81	83	82
2018	76	75	79
2019	75	79	77
2020	72	68	71

Sumber : Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang, 2021

Berdasarkan Tabel I.3 di atas, dapat dilihat bahwa data kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang dalam 5 tahun terakhir (periode 2016-2020) berfluktuatif atau tidak stabil. Hal ini dapat dilihat bahwa melalui data kualitas kerja karyawan yang hanya mampu mengalami peningkatan di tahun 2017, sebaliknya di tahun 2018, 2019 dan 2020 kualitas kerja karyawan terus menerus mengalami penurunan, sehingga mengindikasikan bahwa kualitas kerja karyawan semakin memburuk setiap tahunnya. Selain itu kuantitas kerja karyawan pun ikut menurun hampir setiap tahunnya, bahkan penurunan terburuk terjadi di periode akhir yaitu tahun 2020, kuantitas kerja karyawan hanya mampu mencapai predikat kurang, hal ini menandakan jika kuantitas atau banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan karyawan pun setiap tahunnya semakin menurun. Bahkan waktu kerja yang dimanfaatkan karyawan pun umumnya semakin sedikit, yang ditandai oleh penurunan waktu kerja yang dimulai dari tahun 2018, 2019 hingga 2020, karena pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan karyawan belum optimal, sebab karyawan yang melakukan kegiatan administratif daerah dalam mendorong

pertumbuhan koperasi dan UKM, sangat sering menyia-nyiakan waktu kerjanya dengan cara mangkir di tengah-tengah jam kerja.

Permasalahan di atas sejalan dengan data pra-riset kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel I.4
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan terpenuhi	14	16
2	Karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan	9	21
3	Karyawan mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien	11	19

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.4 di atas, membenarkan permasalahan yang telah dibahas pada data kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Empat Lawang (Tabel I.3). Sebab secara mayoritas para karyawan mengakui bahwa kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan belum terpenuhi, selain itu karyawan pun menyadari bahwa mereka belum mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan. Bahkan karyawan pun masih belum mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor motivasi, hal ini didasari oleh pernyataan yang diajukan pada saat pra-riset terhadap beberapa karyawan, sebagai berikut :

Tabel I.5
Data Pra-Riset Motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kebutuhan karyawan terpenuhi	13	17
2	Desain pekerjaan yang inovatif dalam mendorong proses kerja karyawan	12	18
3	Pemimpin selalu adil dalam memberlakukan karyawan	7	23

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.5 di atas, bahwa rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, sebab karyawan umumnya berpendapat bahwa kebutuhan yang diperlukan belum terpenuhi sepenuhnya, karena perusahaan hanya mampu mencukupi dan menjamin kebutuhan karyawan secara ekonomi, namun kebutuhan aktualisasi diri masih belum terpenuhi, seperti keinginan karyawan untuk dihargai keberadaan maupun pendapatnya, sehingga secara batinia karyawan merasa kurang diterima di dalam perusahaan. Selain itu desain pekerjaan kurang inovatif dalam mendorong proses kerja karyawan, sehingga menghambat potensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akibat petunjuk teknis yang dinilai terlalu kaku. Bahkan pemimpin kurang adil dalam memberlakukan karyawan, sebab karyawan yang baik maupun yang buruk dalam bekerja memiliki tingkat kesetaraan yang sama di mata pimpinan.

Disamping permasalahan motivasi, terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu kepemimpinan yang kurang baik dalam memimpin para karyawannya. Hal ini didasari oleh data pra-riset, sebagai berikut :

Tabel I.6
Data Pra-Riset Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan memiliki kemampuan analisis dalam meninjau masalah yang dihadapi karyawan	6	24
2	Pimpinan terampil dalam mengkomunikasikan instruksi dan arahan kepada karyawan	8	22
3	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan serta saran yang disampaikan oleh karyawan	13	17

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.6 di atas, bahwa pimpinan belum mampu secara tepat menganalisa masalah yang dihadapi karyawan, sehingga karyawan menjadi tidak memahami teknis dalam mengatasi kendala serta rintangan yang dihadapi guna mendorong pertumbuhan koperasi dan UKM. Bahkan pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, sebab instruksi dan arahan yang diberikan oleh pimpinan sulit untuk dicerna oleh karyawan, karena menggunakan tata cara penyampaian yang kurang bersahabat atau terlalu mengintimidasi. Selain itu pimpinan tidak mau mendengarkan permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan, karena pimpinan hanya menganggap semua keluhan dan saran tersebut sebagai alasan semata.

Selain masalah motivasi dan kepemimpinan terdapat pula permasalahan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dalam data pra-riset, sebagai berikut :

Tabel I.7
Data Pra-Riset Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan memberikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan	6	24
2	Sanksi hukuman diberikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran	11	19
3	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan	13	17

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.7 di atas, bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang melandasinya, diantaranya yaitu keteladanan pimpinan yang belum mampu dijadikan sebagai contoh untuk diteladani oleh karyawan, misalnya dalam hal tanggung jawab, pimpinan sering mengabaikan tugas-tugasnya disaat jam kerja. Selain itu sanksi hukuman tidak selalu diberikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran, misalkan karyawan yang mangkir pada saat jam kerja seringkali dibiarkan tanpa dikenakan sanksi yang memberikan efek jera. Bahkan pimpinan pun masih kurang tegas dalam menyikapi karyawan, karena karyawan tidak segan dalam melakukan pelanggaran, khususnya dalam hal mangkir dari pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Empat Lawang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hadari Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Kriekhoff Shella Lecturer. (2018). *The influence of leadership and motivation of employee performance in UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia*. Jurnal International.No.94.Hal.162-166.2018.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Martoyo Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Mudjiran. (2013). *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UPT Pasar I Kabupaten Sleman*. E-Journal. No.27.Hal.46-51.2013.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Silvia Ayu. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar*. E-Journal-Vol.08.No.21-2019.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Utari. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. No.14.Hal.21-29.2015.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.