

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a) Profil singkat Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Hudori

Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Hudori terletak di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang keuangan (Perhimpunan kredit). Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Hudori berlokasi di Jl. Sriwijaya Raya No.2511, Karya Jaya, Kec. Kertapati, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862. KSU AL-Hudori didirikan berdasarkan akta pendirian yang dikeluarkan oleh Notaris dan pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM. KSU AL-Hudori memiliki beberapa kantor cabang diantaranya cabang Seberang Ulu 1, cabang Karya Jaya, cabang Indralaya, cabang Banyuasin, cabang Prabumulih, cabang Muara Enim, cabang Martapura, cabang Sukajadi, cabang Sekayu dan cabang Pali.

b) Visi dan Misi

Visi

Membangun BPR yang sehat, kuat, dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahteraan masyarakat.

Misi

- 1) Melayani nasabah dengan produk dan jasa layanan yang sesuai dengan kebutuhan.

- 2) Menyediakan lingkungan kerja yang dinamis agar dapat menunjang perkembangan tenaga profesional yang berkualitas, berdedikasi dan memiliki integritas yang tinggi.
- 3) Memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap lingkungan sekitar sebagai wujud partisipasi aktif membangun daerah dan negara.
- 4) Meningkatkan daya saing perusahaan di tengah pertumbuhan industri yang cepat untuk memberikan keuntungan yang wajar bagi para pemegang saham dan berbagai pihak yang berkepentingan.

2. Uji Instrumen

Uji Instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Reabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejarah mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

a) Uji Validitas

Uji Validitas dengan metode Cronbach's Alpha nilai r hitung diwakili oleh nilai corrected item-Total Corelation, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22.0. Dengan kriteria pengujian Nilai $r_{tabel} = n-2$, dengan syarat 10%, Jika nilai Corrected Item-Total Correlation r hitung $\geq r_{tabel}$, maka instrument dikatakan

valid. Jika nilai Corrected Item-Total Correlation rhitung $<$ r tabel, maka instrument dikatakan tidak valid.

Tabel IV.1
Uji Validitas Kinerja karyawan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Kinerja Y	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (Rhitung)	R Tabel ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
Y1.1	0,761	0,3061	Valid
Y1.2	0,736	0,3061	Valid
Y1.3	0,964	0,3061	Valid
Y1.4	0,865	0,3061	Valid
Y1.5	0,858	0,3061	Valid
Y1.6	0,958	0,3061	Valid
Y1.7	0,886	0,3061	Valid
Y1.8	0,953	0,3061	Valid
Kepemimpinan X1	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (Rhitung)	R Tabel ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
X1.1	0,968	0,3061	Valid
X1.2	0,963	0,3061	Valid
X1.3	0,901	0,3061	Valid
X1.4	0,913	0,3061	Valid
X1.5	0,887	0,3061	Valid
X1.6	0,986	0,3061	Valid
Disiplin Kerja X2	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (Rhitung)	R Tabel ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
X2.1	0,979	0,3061	Valid
X2.2	0,858	0,3061	Valid
X3.3	0,956	0,3061	Valid
X4.4	0,778	0,3061	Valid
X5.5	0,946	0,3061	Valid
X6.6	0,986	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan pada tabel IV.1 hasil pengolahan data variabel Kinerja karyawan (Y), Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menggunakan bantuan SPSS Versi 22.0 for windows menunjukkan bahwa seluruh *corrected item-total correlation* memiliki nilai lebih besar dari R tabel (0,3061), artinya seluruh pernyataan tersebut dijadikan alat ukur valid dalam analisis berikutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut.

Tabel IV.2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reabilitas
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan(X1)	0,972	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,963	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.2 , keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$.

3. Gambaran Karakteristik Karyawan

Gambaran umum karakteristik karyawan dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik Karyawan berdasarkan: Jenis kelamin,

pendidikan, usia dan masa kerja. Pada penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan KSU AL-Hudori yang berjumlah 63 Karyawan.

a. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV.3
Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	44	69,9
2	Perempuan	19	30,1
	Jumlah	63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan Gambar IV.3 , menunjukkan bahwa 69,9% karyawan KSU AL-Hudori berjenis kelamin laki-laki dan 30,1% berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV.4
Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	38	60,4
2	D3	14	22,2
3	S1	8	12,6
4	S2	3	4,8
	Jumlah	63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel IV.4 , terlihat bahwa sebagian besar pendidikan karyawan KSU AL-Hudori berpendidikan SMA dan Diploma III. Tingkat

pendidikan yang tinggi tentunya memiliki pengetahuan untuk menunjang kinerja.

c. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Tabel IV.5

Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 Tahun	21	33,3
2	25-35 Tahun	25	39,7
3	>35 Tahun	17	27
	Jumlah	63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan Gambar IV.5, menunjukkan bahwa 39,7% karyawan KSU AL-Hudori memiliki usia 25-35 Tahun, yang sebagian besar karyawan berusia produktif

d. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 1V.6

Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	8	12,7
2	1-3 Tahun	19	30,1
3	>3 Tahun	36	57,2
	Jumlah	63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV.6, 57,2% karyawan KSU ALHudori memiliki masa kerja >3 tahun keatas. Ini membuktikan karyawan memiliki

pengalaman yang cukup baik dikarekan masa kerja yang lama membuat karyawan bekerja sudah sesuai keahlian yang mereka pelajari.

4. Gambaran Umum Jawaban Karyawan

a) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
		5	4	3	2	1	
1	karyawan sudah mencapai kualitas mutu dari tingkatan penyelesaian suatu pekerjaan	4 (6,4%)	12 (19%)	11 (17,5%)	22 (34,9%)	14 (22,2%)	63 (100%)
2	Hasil kerja karyawan memuaskan	5 (8%)	11 (17,5%)	13 (20,6%)	22 (34,9%)	12 (19%)	63 (100%)
3	karyawan sudah mencapai kuantitas(jumlah) target yang ditetapkan pimpinan.	3 (4,8%)	9 (14,3%)	10 (15,9%)	27 (42,8%)	14 (22,2%)	63 (100%)
4	Karyawan memiliki standar kerja yang menjadi semangat dalam berkerja	7 (11,1%)	13 (20,6%)	13 (20,6%)	20 (31,8%)	10 (15,9%)	63 (100%)
5	Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikanpekerjaannya	8 (12,7%)	9 (14,3%)	13 (20,6%)	23 (36,5)	10 (15,9%)	63 (100%)
6	Karyawan disiplin waktu dalam berkerja	11 (17,5%)	10 (15,9%)	13 (20,6%)	16 (25,4%)	13 (20,6%)	63 (100%)
7	Karyawan mempunyai kerja sama antar karyawan dan pimpinan dengan baik	8 (12,7%)	11 (17,5%)	11 (17,5%)	17 (27%)	16 (25,4%)	63 (100%)
8	Karyawan bersama – sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	9 (14,3%)	9 (14,3%)	14 (22,2%)	14 (22,2%)	17 (27%)	63 (100%)

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 1 yaitu sebesar 57,1% ini menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai kualitas mutu dari tingkatan penyelesaian suatu pekerjaan
2. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 2 yaitu sebesar 53,9 % ini menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai hasil kerja yang memuaskan
3. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 3 yaitu sebesar 65% ini menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai kuantitas(jumlah) target yang ditetapkan pimpinan
4. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 4 yaitu sebesar 47,7% ini menunjukkan bahwa Karyawan belum standar kerja yang menjadi semangat dalam berkerja
5. Rata-rata karyawan tidak menyetujui permyataan point 5 yaitu sebesar 52,4% ini menunjukkan bahwa karyawan belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
6. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 6 yaitu sebesar 46% ini menunjukkan bahwa karyawan belum Karyawan disiplin waktu dalam berkerja

7. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 7 yaitu sebesar 52,4% ini menunjukkan bahwa karyawan belum mempunyai kerja sama antar karyawan dan pimpinan dengan baik
8. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 8 yaitu sebesar 49,2% ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bersama – sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerj

b) Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.8

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
		5	4	3	2	1	
1	Pimpinan membicarakan dahulusebelum pengambilan Keputusan.	10 (15,9%)	9 (14,3%)	9 (14,3%)	24 (38%)	11 (17,4%)	63 (100%)
2.	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran dan usulan karyawan	11 (17,4%)	10 (15,9%)	12 (19%)	20 (31,8%)	10 (15,9%)	63 (100%)
3.	Pimpinan memotivasi para karyawan	11 (17,4%)	9 (14,3%)	11 (17,4%)	19 (30,2%)	13 (20,7%)	63 (100%)
4.	Pimpinan memberi kesempatan para karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan	12 (19%)	10 (15,9%)	12 (19%)	18 (28,7%)	11 (17,4%)	63 (100%)
5.	Pimpinan cakap dalam komunikasi dengan karyawan.	10 (15,9%)	11 (17,4%)	15 (23,8%)	15 (23,8%)	12 (19%)	63 (100%)
6.	Komunikasi yang efektif antar pimpinan dengan karyawan	10 (15,9%)	11 (17,4%)	12 (19%)	17 (27%)	13 (20,6%)	63 (100%)

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 1 yaitu sebesar 55,4% ini menunjukkan bahwa Pimpinan tidak membicarakan dahulu sebelum pengambilan Keputusan.
2. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 2 yaitu sebesar 47,7% ini menunjukkan bahwa Pimpinan mengambil keputusan sebelum menerima saran dan usulan karyawan
3. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 3 yaitu sebesar 50,9% ini menunjukkan bahwa Pimpinan belum memotivasi para karyawan
4. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 4 yaitu sebesar 46,1 % ini menunjukkan bahwa Pimpinan tidak memberi kesempatan para karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan
5. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 5 yaitu sebesar 42,8% ini menunjukkan Pimpinan tidak cakap dalam komunikasi dengan karyawan.
6. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 6 yaitu sebesar 47,6% ini menunjukkan bahwa Komunikasi tidak efektif antar pimpinan dengan karyawan

c) **Disiplin kerja (X2)****Tabel IV.9**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan menjadikan pimpinan sebagai panutan dikantor	7 (11,1%)	10 (15,9%)	17 (27%)	15 (23,8%)	14 (22,2%)	63 (100%)
2	Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan	7 (11,1%)	10 (15,9%)	13 (20,6%)	20 (31,8%)	13 (20,6%)	63 (100%)
3	Karyawan mendapatkan keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman	5 (8%)	11 (17,4%)	11 (17,4%)	22 (35%)	14 (22,2%)	63 (100%)
4	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik	5 (8%)	12 (19%)	12 (19%)	22 (35%)	12 (19%)	63 (100%)
5	Pimpinan memberikan sanksi jika karyawan melanggar peraturan	7 (11,1%)	13 (20,6%)	11 (17,4%)	19 (30,2%)	13 (20,7%)	63 (100%)
6	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan	7 (11,1%)	15 (23,8%)	9 (14,3%)	16 (25,4%)	16 (25,4%)	63 (100%)

Berdasarkan tabel IV.9 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 1 yaitu sebesar 46% ini menunjukkan bahwa pimpinan belum menjadi panutan bagi karyawan.
2. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 2 yaitu sebesar 52,4% ini menunjukkan bahwa Pimpinan belum memberikan teladan yang baik kepada karyawan

3. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 3 yaitu sebesar 57,2% ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapatkan keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman
4. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 4 yaitu sebesar 54% ini menunjukkan bahwa keadilan pimpinan belum diterapkan dengan baik
5. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pertanyaan point 5 yaitu sebesar 50,9% ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak memberikan sanksi jika karyawan melanggar peraturan
6. Rata-rata karyawan tidak menyetujui pernyataan point 6 yaitu sebesar 50,8 % ini menunjukkan bahwa Sanksi hukuman yang diterapkan belum mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	.822	.243
1	Kepemimpinan(X1)	.221	.083
	Disiplin_Kerja(X2)	.454	.086

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, versi 22

Berdasarkan Tabel IV.10 , dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,882 + 0,221 X_1 + 0,454 X_2$$

- 1) Nilai koefisien kinerja karyawan Positif dengan nilai sebesar 0,822 bernilai positif artinya seandainya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol, maka tetap ada kinerja karyawan tetapi relatif kecil.
- 2) Nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,221 (positif), menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori. Artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun dengan asumsi disiplin kerja tetap.
- 3) Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,454 (positif), menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori. Artinya apabila terjadi peningkatan kualitas Disiplin Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila penurunan kualitas disiplin kerja maka kinerja karyawan akan ikut turun.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, membuktikan bahwa antara kepemimpinan dan disiplin kerja, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai positif yang lebih besar, artinya disiplin kerja merupakan faktor yang hampir sama pengaruhnya terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori, dibandingkan kepemimpinan.

6. Uji Hipotesis

a. **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11
Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.910	2	10.455	32.112	.000 ^b
	Residual	19.534	60	.326		
	Total	40.444	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 63 - 3 = 60$ (df yang sama seperti pada Tabel IV.10). Jadi nilai Ftabel = 2.39.

Berdasarkan Tabel IV.10 Uji F (Anova), dapat dilihat bahwa nilai Fhitung $32,112 > Ftabel 2,39$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori.

b. Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabelvariabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12
Hasil Uji Hipotesis Parsial t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.822	.243		3.376	.001
1	Kepemimpinan	.221	.083	.274	2.662	.010
	Disiplin_Kerja	.454	.086	.544	5.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka: (df)= 0,1 (63-3) adalah 0,1= 60. Jadi nilai ttabel = 3,376

Berdasarkan Tabel IV.12 Uji t (Parsial) di atas, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai thitung untuk Kepemimpinan sebesar 2,662 > ttabel 1,670, dengan tingkat sig.t 0,013 < 0,1 (signifikan), maka H₂ ditolak dan H₂ diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.
2. Nilai thitung untuk Disiplin Kerja sebesar 5,288 > ttabel 1,670, dengan tingkat sig.t 0,010 < 0,1 (signifikan), maka H₂ ditolak dan H₂

diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

7. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSU AL- Hudori dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.13

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.501	.57059

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.13, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,501 atau $0,501 \times 100\% = 50,1\%$, artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan KSU AL- Hudori sebesar 50,1%. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan KSU AL- Hudori

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai positif artinya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $F_{hitung} (32.112) > F_{tabel} (2,39)$, hal ini diperkuat oleh tingkat $\text{sig } F \ 0,000 < 0,10$ (signifikan), maka dinyatakan secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori Kecamatan Kertapati. Dengan kata lain, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan pula dengan koefisien determinasi yang membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi sebesar 50,1% terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban karyawan pada Tabel IV.7 (Kinerja Karyawan) permasalahan yang ditemukan adalah :

1. Kualitas

Permasalahan yang terjadi karyawan belum mencapai kualitas mutu dari tingkatan penyelesaian. dimana karyawan menyatakan permasalahan

perusahaan belum bekerja sesuai dengan standar target yang ditetapkan koperasi. Solusi dari masalah ini meningkatkan kualitas mutu dengan memberikan Tugas sesuai Minat dan Kemampuan SDM agar karyawan melakukan dengan senang hati akan menghasilkan output yang maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan bisa memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan dan minat masing-masing karyawan

2. Kuantitas

Pemasalahan yang terjadi karyawan belum mencapai kuantitas (jumlah) target yang ditetapkan pimpinan. Solusi dari masalah ini, pimpinan harus memotivasi karyawan agar lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya agar kuantitas tercapai sesuai target yang ditetapkan.

3. Waktu

Permasalahan yang terjadi karyawan belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Solusi dari masalah ini Hindari Kebiasaan Menunda Jangan membiasakan menunda pekerjaan, karena akan membuat tugas kamu semakin menumpuk. Semakin banyak tugas yang di tunda, maka akan berakibat pada waktumu yang menjadi tidak efektif.

4. Kerja sama Karyawan

Permasalahan yang terjadi karyawan belum mempunyai kerja sama antar karyawan dan pimpinan dengan baik. Solusi dari permasalahan ini pemimpin harus Memberikan Tim Kesempatan untuk Mengambil

Keputusan. Mempercayai tim untuk mengambil keputusan merupakan hal penting untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja tim. Apabila sebuah tim tidak memiliki kekuatan untuk mengambil keputusan sendiri, maka mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang optimal.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2019:146) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Karjuni Dan Sabrin Nurillah (2021) Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan Koperasi Warga Mandiri. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KSU AL-Hudori.

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan bernilai positif artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $(2,662) > t_{tabel} 1,668$ hal ini diperkuat oleh tingkat $sig t 0,013 < 0,10$ (signifikan), menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori, dimana hipotesis diterima. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Berdasarkan distribusi jawaban karyawan pada Tabel IV.8 (Kepemimpinan) permasalahan yang ditemukan adalah :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Permasalahan yang terjadi pemimpin tidak memintak saran atau membicarakan terlebih dahulu ketika mengambil keputusan. solusi dari masalah ini yaitu pimpinan harus diharapkan untuk mendengarkan saran dari karyawan sebelum mengambil keputusan karena pimpinan yang kurang baik akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan

2. Kemampuan Memotivasi

Permasalahan yang terjadi pemimpin tidak memberi motivasi kepada karyawan untuk belajar dengan baik. solusi dari permasalahan ini pimpinan harus memotivasi karyawannya agar karyawan semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Kemampuan Komunikasi

Permasalahan yang terjadi Pimpinan tidak cakap dalam komunikasi atau kurangnya komunikasi dengan karyawan. solusi dari permasalahan ini pimpinan harus sering berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan tidak merasa canggung dalam berkomunikasi

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan kasmir (2019: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan.

Hasil ini didukung dengan teori Samsul Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. P. Setyawan, B. Prabawani, and R. S. Dewi, (2022) Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koperasi Bhakti Praja Semarang Provinsi Jawa Tengah. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU AL-

Hudori.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $(5.288) > t_{tabel} 1,668$ hal ini diperkuat oleh tingkat $sig < 0,010 < 0,10$ (signifikan), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori, dimana hipotesis diterima. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.9 (Disiplin Kerja) permasalahan yang ditemukan adalah :

1. Teladan Kepemimpinan

Permasalahan yang terjadi yaitu pimpinan belum menjadi panutan bagi karyawan. solusi dari permasalahan ini yaitu pimpinan harus memberi contoh atau panutan yang baik untuk karyawanya

2. Keadilan

Permasalahan yang terjadi yaitu Karyawan tidak mendapatkan keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman. solusi dari permasalahan ini pimpinan memperhatikan disiplin kerja karyawan dalam berkerja misalnya memberi teguran terhadap karyawan yang bermalasan dan memberi hukuman apabila melakukan kesalahan.

3. Sanksi Hukuman

Permasalahan yang terjadi yaitu Pimpinan tidak memberikan sanksi jika karyawan melanggar peraturan solusi dari permasalahan ini pimpinan harus adil dalam memberi hukuman pada karyawanya bagi yang melakukan kesalahan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2019: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Disiplin Kerja.

Hasil ini didukung dengan teori Hasibuan (2017:192) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevanka E. A. Rarung (2021) Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.