

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
SIMPAN PINJAM KOZERO TALANG AMAN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:
ROSDELIMA TAMPUBOLON
NPM. 2201110509**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**

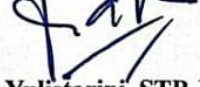
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rosdelima Tampubolon
Nomor Pokok/NIRM : 2201110509
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang

Pembimbing Skripsi


Tanggal 13/3/26 Pembimbing I : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.SI
NIDN. 0116117204

Tanggal 01/4/26 Pembimbing II : 
Dr. Dian Yulistarini, STP, MM, Si, CCL
NIDN. 0222118101

Mengetahui,

Dekan
Tanggal : 01/4/26




Dr. Hj. Msy Mikial, SE., M. Si. Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 01/4/26



Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN.0226028303


40 /PS/DFEB/ 2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rosdelima Tampubolon
Nomor Pokok/NIRM : 2201110509
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 13/3/2026 Ketua Penguji : 
: Dr. Djatmiko Novianto, SE. M. Si
NIDN: 0110117204

Tanggal 01/4/2026 Penguji II : 
: Dr. Dian Yulistarini, STP, MM, Si, CCL
NIDN: 0222118101


Tanggal 13/3/2026 Penguji III : 
: Dian Septianti SE. MM
NIDN: 0206098501

Mengesahkan:

Dekan

Tanggal : 01/4/2026




: Dr. Hj. Msy Mikial, SE. M.Si.Ak.CA. CSRS

NIDN: 020526401

Ketua Program Studi

Tanggal : 01/4/2026


: Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si

NIDN: 02260228303

40 /PS/DFEB/2026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Dengan ketekunan, kesabaran, dan doa, setiap proses akan menemukan jalannya menuju keberhasilan.”

(Delima)

Kupersembahkan Kepada:

- Kedua orang tua tercinta saya yang telah memberikan dukungan, semangat dan yang selalu mendokan saya.
- Saudara-saudaraku tersayang yang selalu memberikan dukungan dan motivasi agar saya lebih bersemangat lagi untuk mengerjakan skripsi ini.
- Kedua pembimbing skripsi saya yang sudah banyak memberikan arahan atau masukan untuk saya.
- Teman-teman seperjuangan.
- Para pendidikku yang terhormat.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosdelima Tampubolon
Nomor pokok/NIRM : 2201110509
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 25 Januari 2026



Rosdelima Tampubolon

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT, atas Ridha dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak berupa doa, bimbingan, dorongan, petunjuk, saran, keterangan-keterangan secara lisan maupun tertulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE. M .Si. Ak. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M. Si dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, STP, MM, Si, CCL selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah memberikan arahan dan bimbingan, kritik dan saran, dan selalu meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbinganmu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukurkan. Terima kasih Bapak/Ibu, semoga jerih payahmu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperukkan oleh peneliti.

8. Kepada orang tua tercinta Bapak Mora Tampubolon dan Ibu Rentina Sitorus, yang berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untukmu bapak dan ibu. Alhamdulillah kini saya bisa berada ditahap ini, menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras tanpa lelah mendidik saya.
9. Kepada saudara/saudariku yang selalu memberikan dukungan, doa dan telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sebagai manusia yang tak lepas dari kesalahan diharapkan kritikan yang membangun penyampaian kata, bahasa, isi serta makna agar kedepannya bisa menjadi karya yang dapat berguna dan bermanfaat untuk setiap pembaca. Akhir kata penulis berharap semoga setiap ilmu yang disampaikan dapat menjadi amal Jariyah yang bermanfaat. Terimakasih

Palembang, 25 Januari 2026

Rosdelima Tampubolon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya kepemimpinan	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1.4 Tipe - Tipe Gaya Kepemimpinan	12
2.1.1.5 Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2 Motivasi Kerja.....	15

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	15
2.1.2.2 Asas-Asas Motivasi.....	18
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	19
2.1.2.4 Dimensi Motivasi Kerja	20
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	26
2.1.3.4 Dimensi Disiplin kerja.....	27
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	29
2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	31
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	32
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	33
2.3 Kerangka Berfikir	37
2.4 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.1.1 Tempat Penelitian	42
3.1.2 Waktu Penelitian	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1 Sumber Data	43
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	45
3.3.3 Teknik Sampling	45
3.4 Rancangan Penelitian.....	46
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	46

3.5.1 Variabel.....	46
3.5.1.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	47
3.5.1.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	47
3.5.1.3 Definisi Operasional.....	47
3.6 Uji Instrumen.....	50
3.7 Uji Penelitian.....	51
3.7.1.1 Uji Validitas.....	51
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	51
3.8 Teknik Analisis Data.....	52
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.8.1.1 Uji Normalitas	52
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	53
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	53
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	54
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.8.5 Uji Hipotesis	55
3.8.5.1 Uji t (Parsial)	55
3.8.5.2 Uji F (Simultan)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang	58
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang	59
4.1.2.1 Visi.....	59
4.1.2.2 Misi	59
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Struktur Organisasi	60
4.1.3.1 Struktur Organisasi	60
4.1.3.2 Uraian Tugas.....	62
4.1.4 Karakteristik Responden Penelitian.....	64
4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64

4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.1.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
4.1.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	66
4.2 Hasil Uji Instrumen	67
4.2.1 Hasil Uji Validitas	67
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	70
4.3 Teknik Analisis Data	73
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik	73
4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas	73
4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas	74
4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	78
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.4 Hasil Uji Hipotesis	80
4.4.1 Hasil Uji parsial (Uji t)	80
4.4.2 Hasil Uji Simultan (F)	81
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 KESIMPULAN	87
5.2 SARAN	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pendapatan Karyawan Koperasi Kozero Talang Aman Palembang.....	5
Tabel 1.2	Persentase kehadiran karyawan koperasi simpan pinjam kozero Talang Aman Palembang Tahun 2020-2024.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan	34
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang	45
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.4	Skala Likert	51
Tabel 3.5	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	68
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3).....	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieririts	75
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.17	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.19	Hasil Uji Secara Parsial.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam Kozero	61
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76

ABSTRAK

Rosdelima Tampubolon, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang, (Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M. SI Dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, STP, MM, SI, CCL).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kozero Talang Aman Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 81,121 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung 2,227 dengan signifikansi 0,034, Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,041 dengan signifikansi 0,005, dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung 11,838 dengan signifikansi 0,000. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rosdelima Tampubolon, The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Kozero Talang Aman Savings and Loan Cooperative Palembang. (Supervised by Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E. M. Si and Dr. Dian Yulistarini, STP. M.M. Si., CCL).

This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Kozero Talang Aman Savings and Loan Cooperative Palembang. This research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 33 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. Hypothesis testing was conducted through the F-test (simultaneous) and t-test (partial).

The F-test results showed an F-value of 81.121 with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Partially, Leadership Style (X1) obtained a t-value of 2.227 (sig. 0.034), Work Motivation (X2) obtained a t-value of 3.041 (sig. 0.005), and Work Discipline (X3) obtained a t-value of 11.838 (sig. 0.000). Work Discipline was identified as the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Rosdelima Tampubolon lahir di Damparan Haunatas pada tanggal 05 Februari 2002 anak dari Bapak Mora Tampubolon dan Ibu Rentina Sitorus merupakan anak terakhir dari 7 bersaudara.

Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 101007 Saipar Dolok Hole. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 1 Saipar Dolok Hole. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMK Negeri 2 Balige. Pada tahun 2022 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I (S1) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

Palembang, 26 Januari 2026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang penting yang harus dijaga oleh sebuah organisasi. Ini karena sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan apakah organisasi mengalami kemajuan atau mengalami kemunduran. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dengan tepat dan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama sebuah organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia muncul sebagai kegiatan penting dalam mengembangkan kinerja karyawan. Manajemen ini mencakup serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kinerja yang efektif (Robbins & Judge, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan yang tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia adalah konsep-konsep yang digunakan sebagai titik tolak berpikir dan bertindak dalam merumuskan kebijaksanaan yang menyangkut manusia dalam organisasi, serta praktek-praktek yang diterapkan, yang menyangkut kehidupan berkarya dalam organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

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

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

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan

kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Proses mempengaruhi karyawan yang dipimpin bisa dilakukan melalui lisan dan tindakan. Melalui lisan bisa dilakukan dengan berkomunikasi, menyampaikan tujuan bersama, memberikan kritikan dan saran, teguran, dan lain-lain. Melalui tindakan bisa dilakukan dengan memberikan contoh atau teladan bagi para karyawan, ataupun langsung mendampingi karyawan dalam pelaksanaan kerja.

Menurut Sinambela (2021) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang lambat atau terlalu

awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan pegawai yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Koperasi Kozero yang berada di Talang Aman, Kecamatan Kemuning Kota Palembang merupakan lembaga keuangan yang bukan termasuk dalam bank, yang bergerak di bidang simpan pinjam. Koperasi Kozero merupakan perusahaan swasta dimana bisnis yang dijalannya adalah badan usaha dengan kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada anggota atau nasabah.

Hasil wawancara dengan manajer koperasi simpan pinjam kozero mengindikasikan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai. Observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan perilaku kurang disiplin, seperti keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktu yang ditetapkan, serta penundaan dalam penyelesaian pekerjaan. Indikasi kinerja yang belum optimal tercermin dari ketidak-mampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian dan penyerahan laporan-laporan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.1
Pendapatan Karyawan Koperasi Kozero Talang Aman Palembang

No.	Tahun	Target	Pendapatan
1	2020	Rp. 264.273.000	Rp.191.941.000
2	2021	Rp. 179.767.000	Rp.138.816.000
3	2022	Rp. 187.003.000	Rp.159.015.000
4	2023	Rp. 235.363.000	Rp.222.061.000
5	2024	Rp. 325.645.000	Rp.279.045.000

Sumber : Koperasi Kozero Talang Aman Palembang (2026)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan koperasi simpan pinjam kozero belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena kurangnya inisiatif karyawan serta pemahaman yang kurang komprehensif terhadap visi dan misi organisasi. Akibatnya, informasi yang disampaikan pimpinan terkadang tidak dipahami dengan jelas oleh karyawan, sehingga terdapat pekerjaan belum terselesaikan secara optimal.

Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa pimpinan di koperasi simpan pinjam kozero kurang memberikan inspirasi, motivasi apresiasi atas kinerja, sehingga karyawan cenderung bergantung pada rekan kerja. Selain itu, terdapat indikasi ketidak-adilan dalam pemberian sanksi, dimana karyawan yang memiliki hubungan kekerabatan dengan pimpinan seringkali hanya mendapatkan teguran lisan atau perlindungan (pembiaran) atas kesalahan pengelolaan dana atau pelanggaran disiplin sedangkan karyawan yang tidak memiliki kekerabatan lebih cepat mendapatkan sanksi administratif (peringatan tertulis, denda, skorsing) hingga pemecatan (PHK). Kurangnya motivasi dari pimpinan juga menjadi faktor penghambat penyelesaian pekerjaan tepat waktu,

ketidak-hadiran pimpinan di kantor dan kurangnya pengawasan turut berkontribusi pada perilaku yang menunda-nunda pekerjaan karyawan.

Disiplin kerja di koperasi simpan pinjam Kozero juga menjadi permasalahan yang serius. Tingkat absensi karyawan cukup tinggi dengan berbagai alasan seperti sakit, izin, atau bahkan sengaja untuk tidak masuk kerja. Keterlambatan masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya masih sering terjadi, meskipun telah ada sanksi yang jelas. Jam kerja seharusnya pukul 07.00 wib - 7.30 wib, namun banyak karyawan yang datang pukul 08.00 wib atau bahkan lebih. Data absensi karyawan menunjukkan adanya karyawan tidak konsisten dalam penerapan disiplin waktu, keterlambatan masih terjadi pada saat masuk kerja untuk pembukuan pukul 17.00 wib dan terdapat karyawan pulang sebelum waktunya yang seharusnya pulang pukul 21.30 wib.

Tabel 1.2
Persentase kehadiran karyawan koperasi simpan pinjam kozero Talang Aman Palembang Tahun 2020-2024

No	Tahun	Kehadiran (%)
1	2020	85%
2	2021	76%
3	2022	79%
4	2023	76%
5	2024	80%

Sumber : Koperasi Kozero Talang Aman Palembang (2020-2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum optimal, yang mengindikasikan adanya permasalahan disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan. Akibatnya, ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja dan absen tanpa keterangan yang jelas. Hal ini terjadi karena tidak adanya

sanksi yang tegas, seperti surat peringatan bagi karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang?
- 2 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang?
- 3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang?
- 4 Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang.

2. Mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang.
4. Mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kozero Talang Aman Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang koperasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan strategis dalam merancang kebijakan dan program pengembangan MSDM. Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya peran kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33-45.
- Bochem, R. R., & Hermawati, R. (2025). Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 4482-4494.
- Christy, Y., Setiana, S., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Saldo: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 17 (1), 72-76.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 236-245.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:(Sensus Pada Perangkat Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(2), 299-307.
- Jayanti, R., & Suryani, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. L'Essential Tangerang Selatan. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 657-664.
- Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan: Peran kontingensi teori institusional. *Ilmu Administrasi*, 12(4), 195.
- Kurniawati, N. F. (2019). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja karyawan divisi human capital PT. "X" Persero (Disertasi doktoral, Universitas Negeri Malang).
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605-619.

- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Sunarsi, D., Anggraeni, N., ... & Purwanto, A. (2021). Pengaruh motivasi, kemampuan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Komputer dan Matematika Turki* , 12 (7), 99-108.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 41-51.
- Nasra, R. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Nugroho, N. E. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Management, Business and Accounting (MBIA)*, 19(1), 109- 120.
- Ojahan, S., Alie, M., & Yustini, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security PT. Trimegah Bagun Persada, Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(2), 396-406.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
- Putra, A. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Yamaha Indonesia Kawasan Industri Pulogadung (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Purwanto, A. (2020). Pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi: studi kasus pada dosen universitas swasta. *Solid State Technology* .
- Rachman, MM (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN , 2222-1905.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rosita, S., Musnaini, M., & Fithriani, DM (2020, Agustus). Komitmen, kepuasan, dan motivasi dalam meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi. Dalam *Prosiding Konferensi Internasional NA ke-5 tentang Teknik Industri dan Manajemen Operasi, Detroit, Michigan, AS* (hlm. 3771-3782). IEOM Society International.
- Saputra, R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 185-194.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(1), 31-37.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *JiIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3869–3876.
- SIMBOLON, NS (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatra Utara.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi aksara.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Specchia, M. L., (2021). Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat: Hasil tinjauan sistematis. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 18(4), 1552.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718–734.

- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* , 3 (2), 156-165.
- Tanjung, B. S., Tanjung, M., & Hasibuan, N. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 56–66.
- Talani, N. M., Hineho, R., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 335-345.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.