

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD
SUMBER BAROKAH Kec.KELUANG, Kab.MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD ANWARI

NPM.19.01.11.00.37

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

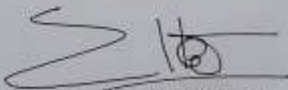
Nama : Muhammad Anwari
Nomor Pokok/NIM : 1901110037
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD SUMBER BAROKAH, Kec.KELUANG, Kab.MUBA.**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30-03-2023.....

Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN. 0222096301

Tanggal 30-03-2023.....


Pembimbing II : 
Ellen Sumiarni, SE.M.M
NIDN. 0223116001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 30-03-2023.....


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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 30-03-2023.....


Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN. 0222096301


05/PS/DFE/05


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

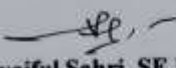
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Anwari
Nomor Pokok/NIM : 1901110037
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD SUMBER BAROKAH Kec.KELUANG, Kab.MUBA.

Penguji Skripsi :

Tanggal 30-03-2023 Ketua Penguji :  : Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN. 0222096301

Tanggal 30-03-2023 Penguji I :  : Ellen Sumiarni, SE.M.M
NIDN. 0223116001

Tanggal 30-03-2023 Penguji II :  : Syaiful Sahri, SE.M.Si
NIDN. 0220085901

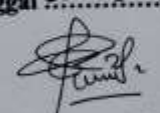
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 30-03-2023



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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 30-03-2023


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

05 / PS / DFE / 05

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Saya Juga Mempunyai Kekurangan. Namun, Saya Seorang Profesional Yang Tak Suka Kekalahan”

(Cristiano Ronaldo_07)

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK :

- ❖ Almarhum ayahku**
- ❖ Ibuku Tercinta**
- ❖ Kakaku**
- ❖ Adikku**
- ❖ Kepada Sahabatku dan Teman-teman**
- ❖ Almamaterku Tercinta**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Anwari

NIM : 1901110037

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Disiplin Kerja,
Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber
Barokah Kec.Keluang, Kab.MUBA.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang saya buat dengan judul sebagaimana diatas tersebut beserta isinya merupakan hasil penelitian saya sendiri.
2. Skripsi tersebut bukanlah plagiat atau salinan skripsi milik orang lain.
3. Apabila skripsi saya adalah plagiat atau menyalin skripsi milik orang lain, maka saya bersedia dituntut dimuka pengadilan serta dicabut segala kewenangan dan hak saya yang berhubungan dengan ijazah dan gelar Sarjana Ekonomi (SE) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak berkepentingan.

Palembang,02,maret 2023
Yang membuat pernyataan



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas karunia dan nikmat-NYA, sehingga akhirnya penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab. Musi Banyuasin** dapat berjalan dengan lancar. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan mencapai sarjana S1 Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Proses penyusunan skripsi ini penulis menerima bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Hj Nyimas Manisah, M.P. selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.

7. Pimpinan dan staf karyawan pada Kantor KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab. Musi Banyuasin yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
8. Kedua orang tua (Alm ayah tercinta) dan ibu yang luar biasa yang banyak berkorban demi keberhasilan dalam proses menyelesaikan skripsi ini beserta keluarga yang selalu mendukung penulis.
9. Kakaku Widiya Ningsih dan adikku Farchan Ghoezi terimakasih atas dukungannya dan do'anya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kekasihku Sely Fitriani, terimakasih sudah menemani dan mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungannya dan suportnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan untuk Almamaterku tercinta Universitas Tridinanti Palembang.

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan karunia-NYA atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya dan pada pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang,02 maret 2023

MUHAMMAD ANWARI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Kepemimpinan	9
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.1.1.2. Teori Kepemimpinan	9
2.1.1.3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.4. Indikator Kepemimpinan	13

2.1.2.	Komitemen Organisasi	14
2.1.2.1.	Pengertian Komitmen Organisasi	14
2.1.2.2.	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	15
2.1.2.3.	Indikator Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3.	Disiplin Kerja	16
2.1.3.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.2.	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.3.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.3.4.	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.5.	Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.4.	Kompensasi.....	21
2.1.4.1.	Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.4.2.	Azas Kompensasi.....	22
2.1.4.3.	Tujuan Kompensasi	22
2.1.4.4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	24
2.1.4.5.	Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	26
2.1.4.6.	Indikator Kompensasi	28
2.1.5.	Kinerja	29
2.1.5.1.	Pengertian Kinerja	29
2.1.5.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.5.3.	Indikator Kinerja.....	34
2.2.	Penelitian Lain Yang Relevan	36
2.3.	kerangka Berpikir	39
2.4.	Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1.	Tempat penelitian	41
3.1.2.	Waktu Penelitian.....	41
3.2.	Sumber dan Teknik Penelitian.....	42

3.2.1. Sumber Data	42
3.2.2. Teknik Pengumpulan	42
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	43
3.3.1. Populasi.....	43
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	44
3.4. Rancangan Penelitian	44
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	45
3.5.1. Variabel.....	45
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	46
3.6. Instrumen Penelitian	48
3.6.1. Uji Validitas.....	48
3.6.2. Uji Reabilitas	49
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	49
3.6.3.1.Uji Normalitas.....	49
3.6.3.2.Uji Multikolinieritas	49
3.6.3.3.Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7. Teknik Analisis Data	50
3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi	52
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.8. Uji Hipotesis	54
3.8.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	54
3.8.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	57
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
4.1.4. Uraian Tugas Karyawan	60

4.2. Pembahasan.....	63
4.3. Hasil Pembahasan.....	65
4.3.1. Uji Validitas.....	65
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	67
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	68
4.3.3.1. Uji Normalitas	68
4.3.3.2. Uji Multikolinieritas	69
4.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas	70
4.4. Analisi Data	72
4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.4.2. Analisis Statistik Inferensial.....	78
4.4.2.1. Regresi Linear Berganda	78
4.4.2.2. Koefesien Korelasi	81
4.4.2.3. Koefesien Determinasi	83
4.5. Pengujian Hipotesis	84
4.5.1. Uji Silmultan (Uji F)	84
.4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	85

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Yang Relevan	35
3.1 Waktu Penelitian.....	39
3.2 Jumlah Populasi.....	42
3.3 Operasional Variabel	44
3.4 Skala Likert.....	46
4.1 Responden Berdasarkan Usia	62
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.4 Hasil Uji Validitas	65
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.6 Uji Normalitas	69
4.7 Uji Multikolinieritas	70
4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan.....	73
4.9 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi	74
4.10 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja.....	76
4.11 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi.....	78
4.12 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	80
4.13 Uji Regresi Linear Berganda	82
4.14 Uji Koefisien Korelasi	84
4.15 Interpretasi Koefisien Korelasi	85
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	87
4.17 Hasil Uji F (Uji F)	88
4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	89

ABSTRAK

MUHAMMAD ANWARI, ” PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD SUMBER BAROKAH KEC.KELUANG KAB.MUBA “. Dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah SE.MM dan ibu Ellen Sumiarni SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab.MUBA. Penentuan dalam sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.

Analisis yang digunakan bahwa : Uji F diperoleh F hitung sebesar 13.606 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. dengan kata lain bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t dapat dijelaskan : a) variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,039. b) variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,048. c) variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,007. d) variabel kompensasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,035.

Kata kunci : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Anwari, lahir di Musi Banyuasin pada tanggal 20 juni 2000 dari Bapak Tugimin (alm) dan Ibu Purwanti. Ia anak ke-2 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 1 Sumber Agung, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Keluang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2019 di SMA Negeri 1 Keluang, kemudian pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,02 maret 2023

Muhammad Anwari

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia didalam perusahaan agar memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Sebagai salah satu asset yang paling penting dalam perusahaan, tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal. Karena seluruh aktivitas atau kegiatan oprasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja. Sekalipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan oprasional, namun peran tenaga kerja tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada, perusahaan mutlak sangat memerlukan tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan didalam sebuah perusahaan menajdi perhatian yang sangat penting .(Armstrong dan barong,dalam wibowo 2016:7).

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan di tuntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satunya dengan permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kompensasi kepada karyawan. Keempat hal ini sangatlah berperan penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta peran pemimpin harus selalu memberikan arahan dan memotivasi para karyawan didalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja karyawan melalui pembinaan kemampuan karyawan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan/organisasi yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya

kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diantaranya bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain. Karena di balik keberhasilan pemimpin tentu adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mempunyai komitmen organisasi yang baik agar mampu bekerja sesuai dengan arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangatlah penting karena adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun di berhentikan oleh perusahaan maka dari itu diperlukan kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja juga berlaku untuk komitmen organisasi dan karyawan itu sendiri. Karena disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan keharusan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku. Disiplin menunjukkan

suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk, sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menggambarkan disiplin yang baik.

Selain kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja, dalam organisasi juga berhubungan dengan pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Dalam mengelola kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi dibutuhkan manajemen kompensasi professional yang bisa mengelolanya dengan baik.

Kepemimpinan pada Koperasi Unit Desa (KUD) tergolong masih rendah dikarenakan kurangnya memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya, karena dibalik keberhasilan seorang karyawan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin. Komitmen organisasi juga pada Koperasi Unit Desa (KUD) tergolong masih rendah, hal ini dilihat dari rendahnya komitmen organisasi terutama yang ada hubungannya dengan kepercayaan karyawan dengan menjanjikan adanya kenaikan gaji secara berkala, akan tetapi hal tersebut belum terlaksana sehingga hal tersebut mengurangi rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Disiplin kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam hal waktu

kehadiran dan waktu kepulangan jam kerja. Serta kompensasi pada kantor Koperasi Unit Desa (KUD) yang masih kurang baik dengan kurangnya perhatian terhadap karyawan yang memiliki skil yang tinggi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Barokah yang ada di Kec.Keluang, Kab. Musi Banyuasin. Hal ini berdasarkan nomor hukum No.0171/BH/VII.3/2009 pada tanggal 26 juni 2009. KUD Sumber Barokah merupakan tempat perkumpulan kelompok tani kelapa sawit yang berjumlah anggota 476 orang dengan perincian peserta PIR Trans 369 KK dan bukan peserta PIR Trans 107 anggota partisipan.berdasarkan rektrusi pada tanggal 6 oktober 2009 kepengerusan KUD Sumber Barokah sejumlah 1 ketua umum, 4 ketua bidang, 3 badan pengawasan, 2 staf umum dan 38 anggota dan jumlah keseluruhan pengurusan KUD Sumber Barokah 48 orang. Sebagian besar kebun kelapa sawit merupakan milik anggota koperasi, dan sebagian kecil kebun kelapa sawit milik KUD Sumber Barokah. Semua hasil perkebunan kelapa sawit yang mengelola adalah KUD Sumber Barokah, dari panen hasil perkebunan kelapa sawit keabrik kelapa sawit (PKS), hingga perawatan kebun seperti pemupukan dan penyemprotan kebun kelapa sawit.

Berdasarkan uraian fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah, Kec.Keluang, Kab.Musi Banyuasin”**

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Barokah kec.keluang, kab.musi banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab.Musi Banyuasin?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab.Musi Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kec.keluang, Kab.musi banyuasin?
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Barokah kec.keluang, kab.musi banyuasin?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah kec.keluang, kab.musi banyuasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab.Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang, Kab.Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah Kec.keluang, Kab.musi banyuasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Barokah kec.keluang, Kab.musi banyuasin.

1.4. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Teoritis

- Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi.
- Bagi pihak akademik, penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

- Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan

terutama yang berhubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- Bagi pihak luar, peneliti ini di harapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2016. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Bryan Johannes Tampi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Indonesia. TBK(Regionala sales manado)*. Jurnal Acta Diurna Volume III. NO.4.
- Donni Juni Priansah, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : alfabeta.
- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana.
- Fahmi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara.
- Imam Ghozali , 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang, Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Intan Sarah Putri Ayu Datul, Bambang Swasto Sunuharyo, 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Hatni Paciran Lamongan)*. Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol 56 No.1.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok : PT.Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridanti Palembang Tahun 2021.
- Rivai. Vithazal dan Mulyadi, D. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robin, S.P.& Judge.2015. *perilaku organisasi Edis 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Tjutju, Siswanti, 2016. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.