

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) MUKTI JAYA TPAK TUNGGAL MAKMUR DESA PANCA TUNGGAL SUNGAI LILIN MUSI BANYUASIN

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

RAHMAD SUMADI

NPM : 1901110004

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RAHMAD SUMADI
Nomor Pokok/NPM : 1901110004
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA
(KUD) MUKTI JAYA TPAK TUNGGAL
MAKMUR DESA PANCA TUNGGAL
SUNGAI LILIN MUSI BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 1 / 4 / 2024 Pembimbing I : Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN: 0210146101

Tanggal 1 / 4 / 2024 Pembimbing II : Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN: 0211029501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 1 / 4 / 2024

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 1 / 4 / 2024




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


Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301


96 /PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RAHMAD SUMADI
Nomor Pokok/NPM : 1901110004
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA
(KUD) MUKTI JAYA TPAK TUNGGAL
MAKMUR DESA PANCA TUNGGAL
SUNGAI LILIN MUSI BANYUASIN

Penguji Skripsi

Tanggal 1/A/2024 Ketua Penguji :  Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN: 0210116101

Tanggal 1/A/2024 Penguji I :  Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN: 0211029501

Tanggal 1/A/2024 Penguji II:  Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN: 0222096301

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 1/A/2024


Dr. Misy Mikia, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 1/A/2024


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmad Sumadi
Nomor Pokok : 1901110004
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA
(KUD) MUKTI JAYA TPAK TUNGGAL
MAKMUR DESA PANCA TUNGGAL
SUNGAI LILIN MUSI BANYUASIN**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan maka saya akan bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024



Rahmad Sumadi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Kesuksesan adalah hasil dari keberanian untuk terus maju meski dalam kesulitan”

(Penulis)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki”

(Bambang Pamungkas)

Kupersembahkan kepada:

- ***Kedua orang tua saya Bapak Alm Ahmad Sumani dan Ibu Maryani.***
- ***Kakak perempuan saya Ika Utami dan kakak laki-laki saya Wahyu Saputra beserta keponakan saya Shaqila Afiqa dan Aliando.***
- ***Teman-teman ku yang selalu memberikan semangat.***
- ***Almamaterku.***

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Segala puji syukur bagi Allah yang telah memberikan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumsel”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peran serta berbagai pihak yang telah memberikan saran dan bantuan, maupun masukan-masukan guna menyempurnakan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Yth:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK.CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah S.E, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P Selaku Pembimbing I, terima kasih atas bimbingannya, mulai dari waktu, motivasi, kritik, saran dan semua yang telah bapak berikan sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

6. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si selaku Pembimbing II untuk Skripsi, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingannya mulai dari waktu, motivasi, kritik, saran dan semua yang telah ibu ajarkan sampai penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Program Studi Manajemen
8. Kedua orang tua penulis dan saudara yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik itu moral maupun materi.

Penulis sadar bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk karya yang lebih baik lagi. Semoga karya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.3 Peran dan Sifat Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2 Pengembangan Karir	14
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	15
2.1.2.3 Dimensi dan indikator Pengembangan	16
2.1.3 Kompetensi	17
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	17

2.1.3.2	Komponen-komponen Kompetensi	18
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kompetensi	20
2.1.4	Kinerja Karyawan	21
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan..	22
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2	Penelitian lain yang relevan	24
2.3	Kerangka berpikir	30
2.4	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3.	Populasi, Sampel dan Sampling	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	36
3.4.	Rancangan Penelitian	36
3.5.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
3.5.1	Variabel (X).....	37
3.5.2	Variabel (Y)	37
3.5.3	Definisi Operasional	37
3.6.	Instrumen Penelitian	40
3.6.1	Uji Validitas.....	41
3.6.2	Uji Reabilitas	41
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.6.3.1	Uji Normalitas	41
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas	42

3.6.3.3 Uji Heteroskedastitas	42
3.7. Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi	45
3.7.3 Analisis Koefisien Dertiminasi.....	46
3.8. Uji Hipotesis.....	46
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	46
3.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya ...	50
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.2 Pembahasan Karakteristik Responden.....	55
4.2.1 Karakteristik Responden.....	55
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	58
4.3.1 Hasil Uji Validitas	58
4.3.2 Uji Reabilitas	63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.3.1 Uji Normalitas	66
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas	67
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	68
4.3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.3.3.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	71
4.3.3.6 Uji Koefisien Determinasi.....	73
4.3.4 Uji Hipotesis Penelitian	74
4.3.4.1 Uji Simultan (Uji F)	74
4.3.4.2 Uji Parsial (Uji T).....	74
4.4 Pembahasan.....	76
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	76

4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.4.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	25
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional	38
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X3)	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.8 Hasil Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)	64
Tabel 4.9 Hasil Reabilitas Pengembangan Karir (X2)	65
Tabel 4.10 Hasil Reabilitas Kompetensi (X3)	65
Tabel 4.11 Hasil Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji F	74
Tabel 4.18 Hasil Uji T	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52

ABSTRAK

RAHMAD SUMADI. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal Sungai Lilin Musi Banyuasin (Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P dan Pembimbing Skripsi II Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Gaya kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal Sungai Lilin Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu artinya data yang diperoleh secara langsung dari responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian yaitu berupa Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan).

Dari hasil penelitian menggunakan Uji t (Parsial), Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,903 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,019. Untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan karir sebesar 6,368 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,019. Untuk variabel Kompetensi (X_3) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi sebesar 4,210 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,019.

Berdasarkan dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal Sungai Lilin Musi Banyuasin bahwa F_{hitung} 76,427 $>$ F_{tabel} 3,42 dengan nilai signifikan F_{sig} 0,000 $<$ 0,005.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RAHMAD SUMADI. *The Influence of Leadership Style, Career Development and Competency on Employee Performance at the Mukti Jaya Village Unit Cooperative (KUD) TPAK Tunggal Makmur Panca Tunggal Sungai Lilin Musi Banyuasin Village (Under the guidance of Thesis Supervisor I Mr Baidowi Abdhie, SE., M.P and Thesis Supervisor II Mrs Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si).*

This research aims to determine the influence of the independent variables, namely leadership style, career development and competency, on the dependent variable, namely employee performance at the Mukti Jaya Village Unit Cooperative (KUD) TPAK Tunggal Makmur, Panca Tunggal Sungai Lilin Musi Banyuasin Village. This research uses quantitative methods. The sample in this study was 45 respondents using a saturated sampling technique. This research data was obtained from primary data, which means data obtained directly from respondents. The tests used to test the research instrument are the t test (partial) and the F test (simultaneous).

From the results of research using the t test (Partial), Leadership Style (X1) shows that it has an influence on Employee Performance (Y), which can be seen from the tcount value for the Leadership Style variable of 3.903, which means tcount > ttable 2.019. The Career Development variable (X2) shows that it has an influence on Employee Performance (Y), which can be seen from the tcount value for the career development variable of 6.368, which means tcount > ttable 2.019. The Competency variable (X3) shows that it has an influence on employee performance (Y), which can be seen from the tcount value for the Competency variable of 4.210, which means tcount > ttzabel 2.019.

Based on the results of the F Test, it can be concluded that there is a simultaneous influence of Leadership Style (X1), Career Development (X2), and Competency (X3) on Employee Performance (Y) at the Mukti Jaya Village Unit Cooperative (KUD) TPAK Tunggal Makmur Panca Tunggal Village Sungai Lilin Musi Banyuasin shows that Fcount is 76.427 > Ftable 3.42 with a significant value of Fsig 0.000 < 0.005.

Keywords: Leadership Style, Career Development, Competency and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Rahmad Sumadi, atau akrab disapa Madi, lahir di Kota Palembang pada tanggal 4 November 1999, penulis merupakan anak ke 3 dari 3 bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Alm Ahmad Sumani dan Ibu Maryani.

Pada tahun 2006 penulis menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 263 Palembang, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Setia Darma Palembang lulus pada tahun 2015, setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat sekolah menengah pertama, penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Akhir di SMA Sriguna Palembang, lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2019 penulis mendaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Tridinanti Palembang Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen dan Bisnis.

Palembang, Maret 2024

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur merupakan koperasi di wilayah pedesaan yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan perkebunan. Koperasi unit desa dapat juga dikatakan sebagai wadah organisasi ekonomi yang berwatak sosial dan merupakan wadah bagi pengembangan berbagai kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan yang diselenggarakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat itu sendiri. Koperasi unit desa juga disebut sebagai koperasi serba usaha karena berusaha memenuhi berbagai bidang seperti simpan pinjam, konsumsi, produksi, pemasaran dan jasa.

Koperasi Unit Desa (KUD) dibentuk atas dasar kesamaan persepsi dan kebutuhan perkebunan akan kemudahan untuk memperoleh sarana dan prasarana produksi perkebunan dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Pada masa yang akan datang peran koperasi di Indonesia diperkirakan akan tetap bahkan semakin penting, terutama dalam kaitannya untuk menjadi wahana pengembangan ekonomi rakyat, namun demikian koperasi juga akan menghadapi tantangan yang semakin berat. Globalisasi, perkembangan sosial ekonomi masyarakat serta perkembangan koperasi sendiri akan menuntut koperasi untuk mampu meningkatkan peran dan fungsi usahanya jika tidak ingin tersisih oleh pelaku usaha lainnya. Koperasi Unit Desa (KUD) sebagai sentral perekonomian

pedesaan dihadapkan pada tantangan bagaimana untuk dapat mewujudkan Koperasi Unit Desa sebagai badan usaha yang tangguh, yang mampu menerapkan prinsip-prinsip koperasi indonesia, dan mampu mewujudkan misinya dalam memberdayakan ekonomi rakyat. Hal tersebut dapat diartikan sebagai tantangan untuk meningkatkan kinerja Koperasi Unit Desa (KUD) (Krisnamurthi, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan baik individu maupun organisasi (B.flippo, 2010).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Siregar, 2021)

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Dengan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan karyawan lainnya sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerja nya oragnisasi memperoleh apa yang di capainya. Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur terdapat kendala seperti pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada

bawahan untuk dapat bereksprosi mengembangkan dirinya dengan mencoba menyelesaikan permasalahan lama dengan inovasi dan ide dari para karyawan, respon karyawan terhadap karyawan masih rendah, seperti kurangnya partisipasi dalam diskusi dan kurangnya usulan perubahan.

Setelah gaya kepemimpinan, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka dalam mencapai karir yang diinginkan. Terdapat permasalahan mengenai lambatnya pengembangan terhadap karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur, hal ini dilihat dari kurangnya program pelatihan yang diberikan pimpinan pada karyawan, sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang tidak menguasai pekerjaan selain dibidangnya, selain itu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan menyebabkan keduanya akan susah untuk saling memahami. Seperti karyawan yang selalu di tempatkan pada bagian posisi yang sama dan tidak dilakukannya mutasi tempat dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pimpinan.

Setelah gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, faktor lainnya adalah kompetensi, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Tirtayasa, 2018). Seperti dalam jurnal pendidikan tambusai kompetensi karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Suka Damai dalam meningkatkan ekonomi

masyarakat di Desa Sei Mandian, mencakup unit usaha pupuk, simpan pinjam, dan unit angkutan yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk dijalankan dengan efektif (Febriyana Fitria, 2022), Terdapat masalah kompetensi pada Koperasi Unit Desa (KUD) TPAK Tunggal Makmur ialah masih kurangnya keahlian beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti kurang mengerti apa yang harus dikerjakan dan masih menunggu arahan dari pimpinan. Pekerjaan yang dilakukan cenderung memakan waktu yang lama kurangnya inisiatif atau ide-ide dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki perkembangan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Melihat dari ruang lingkup yang sangat luas mengenai kinerja karyawan maka permasalahan pada penelitian hanya terbatas pada gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompetensi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi Koperasi Unit Desa (KUD) untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi jika kinerja karyawan menurun tidak diatasi dengan profesional maka akan berdampak negatif pada karyawan itu sendiri.

Menurut Nurjaya dalam jurnal ekonomi dan bisnis islam berdasarkan uji dari tabel koefisien uji statistik t, variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Achsanuddin, 2020). Sedangkan menurut Nuri Annisa Fitri dalam jurnal ekonomi ilmiah ekonomi dan bisnis berdasarkan penelitiannya gaya kepemimpinan

tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Even, 2023)

Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan, maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumsel”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya Cabang TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cabang TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cabang TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti jaya Cabang TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas sebelumnya tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Disamping

itu juga memberikan masukan kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi yang dialami karyawan serta sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mukti Jaya Cabang TPAK Tunggal Makmur Desa Panca Tunggal.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achsanuddin, N. A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh nya terhadap kinerja pegawai. *ekonomi dan bisnis islam*, 35-43.
- Ani Surtiani, I. K. (2023). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SESPIM LEMDIKLAT KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan*, 221-231.
- Aprianti, G. O. (2022). Pengaruh KOMPETENSI Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota bima. *jurnal disrupsi bisnis*, 387-396.
- B.flippo, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *E jurnal* , 3.
- Baidowi Abdhie, S. M. (2023). Praktikum Statistik. In S. M. Baidowi Abdhie, *Praktikum Statistik*. Palembang.
- Balbed, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4676-4703.
- Dirgahayu Erri, A. f. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *jurnal inovasi penelitian*, 1897-1906.
- Even, N. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, 1-8.
- Febriyana Fitria, G. H. (2022). Implementasi program kerja koperasi unit desa (KUD) suka damai dalam meningkatkan ekonomi masyarakat didesa sei mandian kecamatan kepenuhan. *jurnal pendidikan tambusai*, 16525-16533.
- Gilang, A. P. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *jurnal riset bisnis dan manajemen*, 62-76.
- H joseph reitz dalam septyarani, y. f. (2022). Jurnal manajemen. *pengaruh gaya kpemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*, 1-8.

- imelda, i. t. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pt naga hari utama medan. *jurnal bisnis kolega* , 30-39.
- Iqbal, l. m. (2020). pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimediasi oleh pengembangan karir. *Jurnal ilmiah dan bisnis*, 27-37.
- Jamaludin, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA. *Journal of Applied Business and Economics* , 161-169.
- Krisnamurthi. (2021). Perkembangan Kelembagaan dan Perilaku Usaha Koperasi Unit Desa Di Jawa Barat. *Jurnal pengembangan Humaniora* , 12-24.
- latief, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Pt remaja rosdakarya. *edunominika*, 14-22.
- mangkunegara, A. P. (2005). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT remaja rosdakarya.
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *jurnal media wahana ekonomika*, 204-217.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV inaura anugerah jakarta. *widya cipta*, 40-46.
- Putri, W. A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAK NYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT BARATA INDONESIA PERSERO GRESIK). *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1-10.
- Raniasari Bimanti Esthi, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 130-137.
- Safitri, A. N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 14-25.
- Septiyanti, W. L. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS CABANG UTAMA SURABAYA. *jurnal ilmu dan riset manajemen*, 1-17.

- sintaasih, A. b. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-jurnal Manajemen*, 4676-4703.
- Siregar, E. (2021). Analisis 4K Karyawan tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen* , 2-11.
- sulistio, F. k. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan tehdap kinerja karyawan. *jurnal ilmiah akutansi dan manajemen*, 38-49.
- Sutoro, M. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Pt. BCA Finance jakarta. *jurnal ekonomi efektif*, 131-144.
- Tirtayasa, A. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 1-14.