

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dengan cara perusahaan mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi sebagai salah satu dari tiga kekuatan pelaku ekonomi di harapkan menjadi gerakan ekonomi rakyat yang didukung oleh jiwa dan semangat yang tinggi dalam mewujudkan demokrasi ekonomi berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, soko guru perekonomian nasional yang tangguh dan dinamis, serta memiliki daya saing yang berkelanjutan. Pada kasus koperasi di Indonesia, terdapat banyak pihak yang memprihatinkan kemampuan badan usaha ini dalam memenuhi tuntutan arus globalisasi tersebut. Apabila koperasi tidak segera dan terus untuk memperbaiki kinerja

dirinya sebagai salah satu pelaku ekonomi yang mendapat dukungan konstitusi, maka tidak mustahil koperasi akan terus tertinggal dan lambat laun akan terabaikan.

Perkembangan jaman mempengaruhi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan menuntut adanya perubahan cara berpikir yang terus menerus, memanfaatkan peluang dan menjaga kontinuitas dari sebuah inovasi. Dalam melakukan perubahan ataupun dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari perusahaan memerlukan suatu kegiatan yang terkoordinasi satu sama lainnya, untuk itu dibutuhkan seseorang yang mampu membawa perusahaan dalam beradaptasi dalam lingkungan bisnisnya (*leaders*). Terjadinya perubahan paradigma yang muncul sehingga harus diadopsi oleh pemimpin dan organisasi (Safaria & Triantoro, 2004). Secara umum paradigma diartikan sebagai pola pikir dan cara pandang yang mencerminkan pemahaman dan penerimaan informasi. Paradigma ini akan menentukan pola dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan masa depan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam dua dekade terakhir, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian para pakar organisasi yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu tipe

kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan rangsangan intelektual pada masing-masing pengikutnya serta memiliki kharisma terhadap pengikutnya. (Benjamin, L dan Flynn, FJ., 2006)

Menurut (Budi, Setiyawan, 2006) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan ini (Budi, Setiyawan, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada Koperasi UPBU Andi Jemma Masamba dengan mengambil beberapa faktor yang pada sebelumnya berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Akademisi dan Mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada koperasi dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

3. Pihak Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup masalah dan batasan penelitian adalah upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Adapun ruang lingkup masalah dan batasan penelitian yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba di Kabupaten Luwu Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan dan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati (Reza, 2010). Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pimpinan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan atau karyawan (Thoha, 2010).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Ada dua kategori gaya kepemimpinan

yang ekstrim, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis (Tampubolon, 2007).

Adapun berbagai gaya kepemimpinan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya represif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan- tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. Gaya inovatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan manusia.
- e. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan- kesalahan.
- f. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang

sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

- g. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- h. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. Gaya retrogresif, yaitu (Sutrisno, 2009) menyebutkan pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.
- j. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan

yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan (Tampubolon, 2007).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak, ada tiga implikasi yang sangat penting, yaitu pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kedua, kepemimpinan mencakup pembagian kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota organisasi. Ketiga, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui berbagai cara.

2.1.2 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari suatu tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya (Rivai, 2014). Dalam Mas'ud (2004), menjelaskan beberapa dimensi mengenai gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Pemimpin sering berkonsultasi dengan karyawan.
- b. Pemimpin memperlakukan anak buah secara sama antara satu dengan lainnya.
- c. Pemimpin bergaul secara informal dengan anak buah.
- d. Pemimpin bercampur secara bebas dengan anak buah.
- e. Pemimpin selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.

- f. Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh anak buah.
- g. Pemimpin tidak mentolerir campur tangan apapun dari anak buah.
- h. Pemimpin menuntut anak buah melakukan apa yang pemimpin ingin mereka lakukan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora, disiplin adalah peraturan yang memeriksa atau memberi sanksi bawahan akibat melanggar peraturan. Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya, supaya mereka bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Reza, 2010).

Keith Davis mengemukakan bahwa *"Discipline is management action to enforce organization standards"*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman suatu organisasi (Mangkunegara, 2004). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditentukan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar aturan, akan ada sanksi atas pelanggarannya tersebut. Disiplin yang diterapkan di dalam perusahaan semata- mata hanya untuk mengatur perilaku karyawan agar mereka dapat dan mudah diarahkan kedalam tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan

disiplin kerja demokratis yang diberikan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan di dalamnya cukup bebas dalam hal mentaati peraturan perusahaan. Diterapkannya sistem disiplin kerja di dalam perusahaan ini diharapkan dapat membatasi perilaku karyawan agar mereka tidak seenaknya berperilaku dengan segala kebebasan yang diberikan oleh perusahaan dan pemimpin mereka, supaya mereka tetap konsisten berjalan menuju arah tujuan perusahaan.

2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono (2002) adalah:

- a. Ketepatan waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana. Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara mutu kerja dan nilai kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan maupun waktu (Hasibuan, 2012) dalam Sujak, 1990 dan Sutiadi, 2003). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan (As'ad dalam (Agustina, 2002) dan (Sutiadi, 2003)). Ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu (Tika H, 2006).

Lowyer dan Porter, menjelaskan bahwa "*Job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku

untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau dari suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan (Whitmore John, 1997).

Kinerja merupakan suatu kondisi, dimana kondisi tersebut harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa tingkat pencapaian hasil suatu lembaga dihubungkan dengan tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun sosial. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata seseorang atau seorang karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang atau seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dicapainya dalam periode tertentu.

2.3.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah dan lingkungan kerja.

Dapat dikatakan, kinerja adalah suatu kemampuan, usaha serta dukungan dan peluang. Adapun penyebab terjadinya permasalahan dalam kinerja biasanya berasal dari manajemen perusahaan yang kurang memberi bimbingan serta umpan balik dari sisi manajemen dan tidak memiliki pengalaman yang memadai atau relevan serta tiadanya kompetensi yang diharapkan dari sisi pekerja atau karyawan.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2004), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau keadaan yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Terdapat (8) delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

- a. Gaji/Upah. Gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka.

- b. Tunjangan. Tunjangan (*benefit*) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai nominal langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.
- c. Jaminan sosial. Jaminan sosial adalah suatu jaminan yang diberikan untuk kesejahteraan dan keselamatan karyawan.
- d. Analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.
- e. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas.
- f. Iklim kerja. Iklim kerja adalah kondisi pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat berubah oleh kebijakan perusahaan atau organisasi.
- g. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan.
- h. Alat pendukung. Alat pendukung adalah sarana yang disediakan dalam melakukan aktivitas perusahaan seperti mesin dan komputer (Daryanto & Amanto, 1999) .

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan atau tanggung jawab setiap karyawan yang menjadi ukuran

tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya tersebut. Agar meningkatnya kinerja seorang karyawan, karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bijak, tegas, dapat bertanggung jawab, baik, disiplin, dan mempunyai komunikasi baik dengan karyawannya. Karyawan juga harus memiliki perilaku disiplin.

2.3.2 Indikator-indikator Penilaian Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) Indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangible* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah:

- a. Kesetiaan. Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
- b. Kualitas dan kuantitas kerja. Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain.
- d. Kedisiplinan. Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

- f. Kerja sama. Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.
- g. Kepemimpinan. Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian. Sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa. Kemampuan berpikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan. Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggungjawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari para peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian. Berikut ini beberapa penelitian yang

berkaitan dengan peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai landasan penelitian. Sebagaimana yang tertera pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1.	Mafitri Yuliana, Leonardo Budi H, Ed ward Gagah P.T (2017). pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Urangan	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan. Secara parsial semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

1	2	3	4	5
2.	Misbahul Khoir (2016). Efek Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Mandiri Sejahtera Karang Cangkring Jawa	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan dalam Penelitian ini yaitu penelitian Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap terikat.
3.	(Wahyu Nur Hertanto, 2016) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ukm kopi suroloyo	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non probabilitas sampel yaitu Sampling Jenuh. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan. Pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin

1	2	3	4	5
			<p>observasi dan kuesioner. Variabel utama dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2, dan kinerja karyawan sebagai Y. sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16</p>	<p>kerja secara parsial mempunyai nilai T masing-masing 3.907 (X1), 3,982 (X2) dengan nilai signifikan <0,05 masing-masing sebesar 0,002 (X1), 0,000 (X2). Hasil uji F dengan Fhitung 33,064 dan signifikasi 2 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Adjusted R2 sebesar 0,448 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 44,8 % dan sisanya 55,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>

1	2	3	4	5
4.	(Belly Okta Wijaya, April 2018) pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam rukun iku agawae santoso	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Motivasi (X4) Insentif (X5) Kinerja Karyawan (Y)	teknik pengambilan sampel menggunakan metode saruration sampling dan instrumen penelitian berupa angket dengan skala Likert 1-5. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan data yang telah memenuhi validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.	Pengujian hipotesis dengan menggunakan t secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas adalah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan insentif tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Angka Adjusted R Square .204, menunjukkan bahwa 20,4% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lima variabel bebas dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 79,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1	2	3	4	5
5.	(Andi, 2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta).	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Independen t, Intervening dan dependent.	Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	(Putri, 2021) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada baitul mal aceh	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh. Nilai

1	2	3	4	5
				koefisien determinasi sebesar 0,552 yang menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,2%.
7.	(Lativa, 2021) pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kspps btm bImu sukarama bandar lampung	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini ada empat variabel independen dan satu variabel dependen.	Berdasarkan hasil penelitian uji secara parsial atau terpisah (uji T) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

1	2	3	4	5
8.	(Basuni Alwi, 2017) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di pt rosalia indah transport surabaya)	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian ini penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi karyawan PT Rosalia indah Surabaya sebanyak 25, dan menggunakan sampel jenuh sebesar 25. Analisis instrumen adalah Validitas, reliabilitas, Uji Asumsi klasik, path analysis, koefisien determinasi, uji sobel dan uji t.	Hasil penelaitain menunjukkan bahwa. 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Rosalia Indah Surabaya dengan nilai thitung > ttabel $11.758 > 2,068$ dan nilai probablitasnya signifikan si adalah $0,000 < 0,05$. 2. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Rosalia Indah Surabaya dengan nilai thitung > ttabel $9,186 > 2,068$ sebesar. 3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya dengan thitung< ttabel $-2,917 < 2.068$ dan nilai signifikansi adalah $0,008 < 0,05$. 4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya dengan thitung>ttabel $2,926 > 2,064$ dan nilai

1	2	3	4	5
				<p>signifikansinya ialah $0,008 < 0,05$. 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $10,919 > 2,064$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Rosalia Indah Surabaya sebagai variabel intervening dengan hasil uji sobel $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ $8,7298 > 2,068$. 7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Rosalia Indah Surabaya dengan melihat hasil uji sobel $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ $7,748 > 2,068$.</p>

1	2	3	4	5
9.	(Agus Karjuni & Sabrina Nurillah, 2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (X1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan berbasis etos kerja islami pada Koperasi Warga Mandiri, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig > 0,05 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. yang artinya adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	(A. Irdan Bakri, 2015) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mina passabu karya kabupaten sinjai	Gaya Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengelolaan analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik analisis statistik yang dianggap memadai.	Pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Mina Passabu Karya di Kabupaten Sinjai, yaitu dengan hasil analisis korelasi product moment dioperasi nilai $r = 0,782$

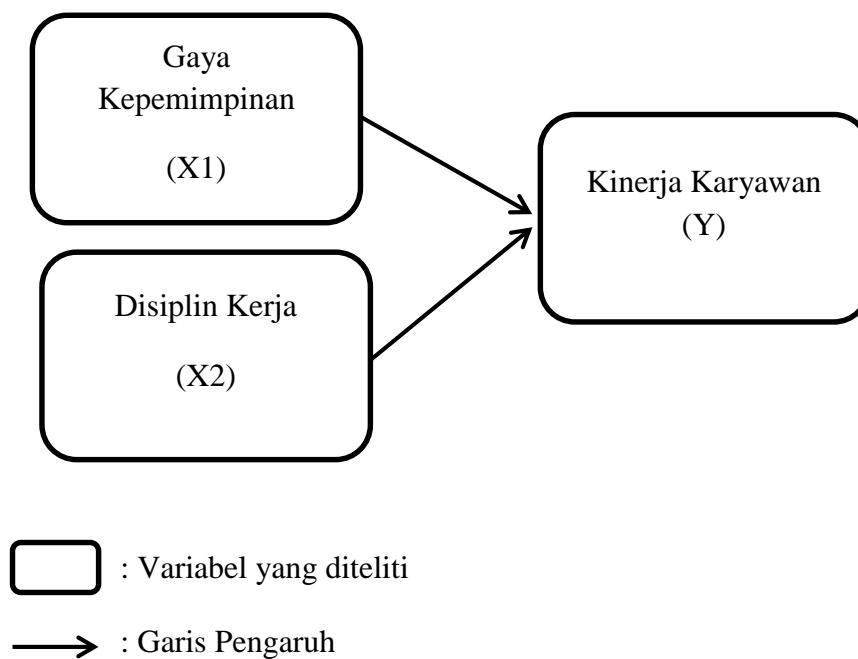
1	2	3	4	5
				<p>yang menunjukkan hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah hubungan positif yaitu berada pada interval 0,600 sampai 0,799, sedangkan koefisien determinasi atau besarnya sambungan pengaruh gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Mina Passabu Karya di Kabupaten Sinjai sebesar 61%.</p>

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Penulis membuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Dari judul penelitian ini terlihat bahwa ada tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan merupakan variabel (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan adalah variabel (Y). Adapun yang menjadi rumusan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba.

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Di Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan hipotesis penelitian (Creswell, 2016). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numercial* diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pengujian. Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian, pengkajian teori, pengujian hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiono (2016) pendekatan deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan penelitian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba. Untuk melakukan penelitian ini penulis membutuhkan waktu selama kurang lebih 2 bulan (Februari – April 2023) untuk menyelesaikan penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Riduan, (2013) menyatakan bahwa populasi adalah objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba sebanyak 67 orang pada tahun 2023.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Kriteria yang dipilih untuk menjadi sampel adalah seluruh Karyawan Koperasi UPBU (KUAJ) di Masamba sebanyak 67 orang pada tahun 2023.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner yang akan dilakukan oleh peneliti saat akan memulai penelitiannya pada setiap responden pada kantor Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba.

3.4.2. Sumber Data

Untuk menunjang analisis data penelitian perlu didukung oleh data primer maupun data sekunder. Menurut Sugiyono, (2008) ada dua sumber data yaitu:

1) Data Primer

Sumber data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengumpulkan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Studi Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang ada di penelitian.

3.5.2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2012) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Dalam penelitian kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

3.6. Variabel Penelitian

3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam sekelompok itu. (Sepriana, 2017)

3.6.1.1 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.6.1.2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut juga sebagai dependen (Y) variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Adapun skor masing-masing jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Dalam analisis data

peneliti menggunakan program SPSS ver. 21. SPSS digunakan sebagai software pengolah data karena aturan statistik yang ada dapat digunakan pada bidang bisnis mulai yang sederhana sampai yang kompleks. Selain itu tampilan SPSS juga setara dengan MS. Excel bahkan dalam pengolahan grafisnya sudah melampaui software microsoft tersebut, serta cara menggunakan menu-menu di SPSS pun lebih mudah dan sederhana dibandingkan dengan software yang lain (Singgih, 2017) dalam (Tjandrakirana DP & Monika, 2014).

3.8.2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan agar peneliti dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2012) . Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan adalah digunakan sebagai variabel dependen kemudian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah sebagai variabel independen. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba di Kabupaten Luwu Utara dapat disusun dengan persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

e = Error

3.8.3. Uji Hipotesis

3.8.3.1. Uji T

Uji secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

3.8.3.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) didirikan pada tanggal 13 April 2017 oleh Kepala Kantor UPBU Andi Jemma bapak H. Rasidin, S.Kom di Ruang Rapat Kantor UPBU Kelas II Andi Jemma yang dihadiri oleh Kepala Dinas P2KUKM dan 47 anggota pendiri dengan status koperasi simpan pinjam. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2020 telah dilakukan perubahan status koperasi melihat potensi dan peluang usaha disekitar Bandar Udara Andi Jemma lebih mengarah kepada koperasi serba usaha. Koperasi KUAJ Masamba memiliki visi misi sebagai berikut

4.1.2. Visi dan Misi Koperasi UPBU andi Jemma (KUAJ)

a. Visi Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ)

Meningkatkan peran serta anggota dalam berkoperasi untuk mendukung terbentuknya dunia usaha yang produktif sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan keadilan Ekonomi serta Kemandirian Usaha bagi Anggota Koperasi KUAJ Masamba.

b. Misi Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ)

- Membentuk unit – unit usaha produktif yang sehat dan mandiri dalam upaya meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh anggota Koperasi KUAJ Masamba.
- Meningkatkan prduktivitas dan daya saing yang tinggi dengan mengembangkan sinergi dan partisipasi seluruh anggota dalam mengelola unit -unit usaha Koperasi KUAJ Masamba
- Berperan serta membantu Pemerintah untuk menjalankan program – program pemberdayaan sehingga koperasi berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

4.1.3 Tugas dan Fungsi

Tugas :

Tugas dan fungsi pengurus dan badan pengawas koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba

a. Pembina

Tugas dan fungsi badan penasehat adalah

- Bertugas memberikan pertimbangan dan nasehat baik diminta maupun tidak diminta untuk kepentingan dan kemajuan koperasi.
- Berfungsi sebagai penasehat

b. Ketua

- Tugas ketua adalah mengkoordinasikan kegiatan seluruh anggota pengurus dan menangani tugas pengurus yang berhalangan, memimpin rapat dan mewakili koperasi didalam dan diluar pengadilan.
- Berfungsi sebagai pengurus, selaku pimpinan, berwenang melakukan segala kegiatan sesuai dengan keputusan rapat anggota, rapat gabungan dan rapat pengurus dalam mengambil keputusan tentang hal-hal yang prinsip, serta menandatangani surat-surat bersama sekretaris, serta surat-surat berharga bersama bendahara, bertanggungjawab pada rapat anggota.

c. Wakil Ketua

Wakil ketua memiliki tugas dan fungsi untuk bertindak sebagai wakil apabila ketua berhalangan yang bertanggungjawab, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- Ketua tugas ketika absen
- Membina dan mengawasi organisasi dan daerah administrasi
- Melaksanakan pendidikan dan penyuluhan
- Mengkoordinasi rencana program kerja

- Menyelenggarakan kontrak usaha dengan pihak lain.

d. Sekretaris

- Bertugas melakukan pembinaan dan pengembangan dibidang kesekretariatan, keanggotaan dan pendidikan.
- Berfungsi sebagai Pengurus selaku Sekretaris. Berwenang menentukan kebijakan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya sesuai keputusan rapat pengurus, serta menandatangani surat bersama *unsure* ketua.

e. Bendahara

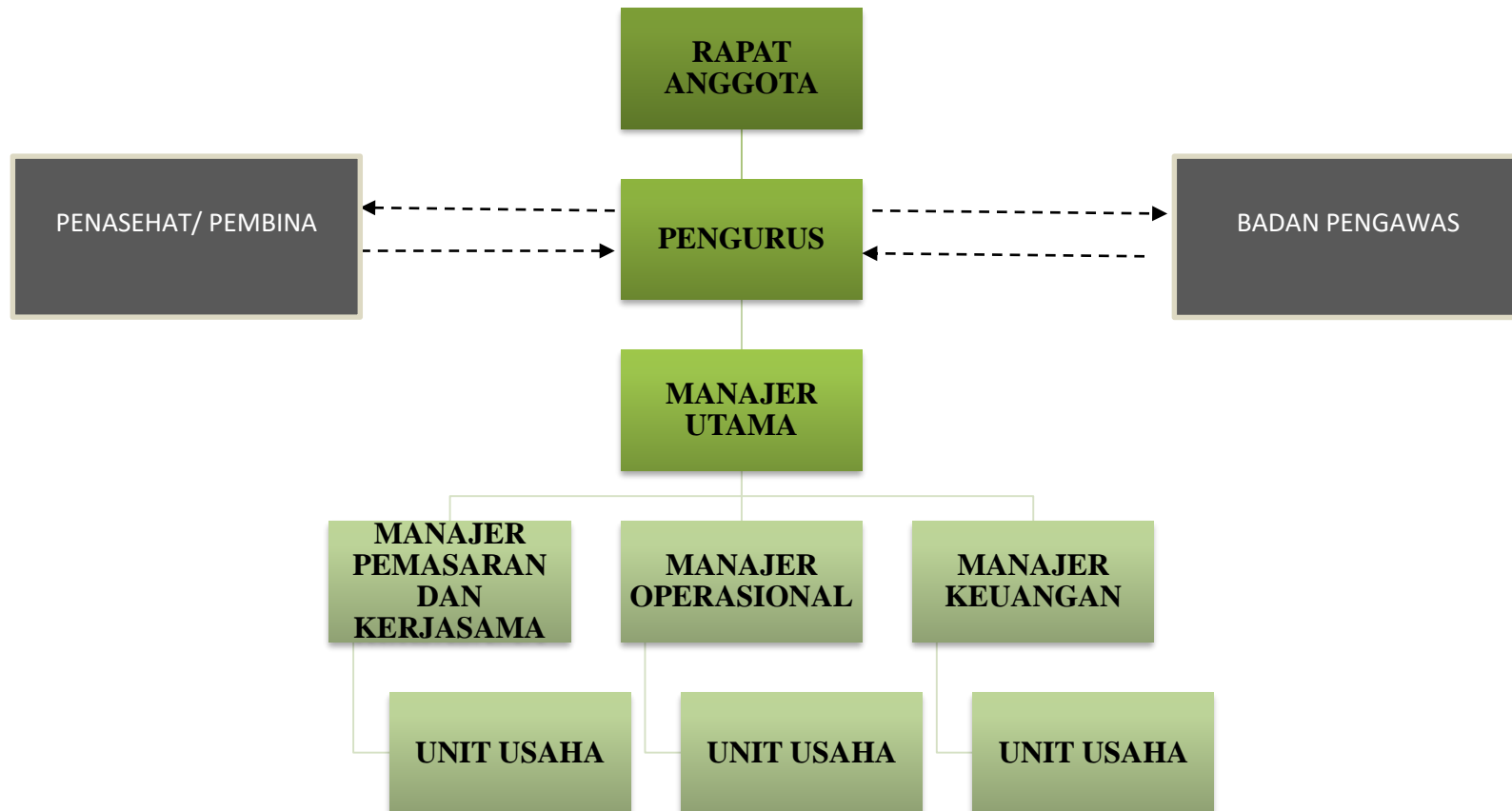
- Tugas pokok bendahara adalah mengurus kekayaan dan keuangan koperasi, antara lain: nertanggungjawab masalah keuangan koperasi, mengatur jalannya pembukuan keuangan, menyusun anggaran setiap bulan, mengawasi penerimaan dan pengeluaran keuangan, menyusun rencana anggaran dan pendapatan koperasi, menyusun laporan keuangan, mengendalikan amggaran.
- Berfungsi sebagai pengurus, selaku bendahara. Berwenang menentukan kebijakan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya, serta menandatangani surat-surat berharga bersama *unsure* ketua. Bertanggungjawab kepada rapat pengurus lengkap melalui ketua.

f. Pengawas

Tugas pengawas yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pengurus menyangkut pengelolaan koperasi, baik yang menyangkut aspek organisasi maupun aspek usaha.

- Meneliti catatan yang ada pada koperasi
- Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan.

4.1.4 Struktur Organisasi Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.5 Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba. Kuesioner terkait tentang variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Jumlah sampel diambil dari populasi dikarenakan populasi < 100 . Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 14 pernyataan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1). Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	48	59,5%
Perempuan	20	40,5%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden (59,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden (40,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat

ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir		Frekuensi	Persentase
SMA		43	45%
Diploma	(D3)	11	26%
Sarjana	(S1)	14	29%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 43 responden (45%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 11 responden (26%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 14 responden (29%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan atau Pangkat

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan/pangkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan (Pangkat)

Jabatan (Pangkat)	Frekuensi	Persentase
Pembina	1	1,2%
Pengawas	2	2,5%
Ketua	1	1,2%
Sekretaris	1	1,2%
Bendahara	1	1,2%
Anggota	62	92,7%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) pembina, sebanyak 2 responden (2,5%) yang memiliki

pangkat (jabatan) pengawas, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) ketua, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) sekretaris, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) bendahara, sebanyak 68 responden (92,7%) yang memiliki pangkat (jabatan) anggota. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pangkat (jabatan) sebagai anggota biasa.

4.1.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4 hasil uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,818	0,242	Valid
	2	0,724	0,242	Valid
	3	0,703	0,242	Valid
	4	0,503	0,242	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,747	0,242	Valid
	2	0,674	0,242	Valid
	3	0,702	0,242	Valid
	4	0,662	0,242	Valid
	5	0,674	0,242	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,801	0,242	Valid
	2	0,788	0,242	Valid
	3	0,801	0,242	Valid
	4	0,788	0,242	Valid
	5	0,480	0,242	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperi berikut:

Tabel 4.6 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322	,191
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,508	2,250	,028
	Disiplin Kerja (X2)	,389	1,854	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,902 + 0,508x_1 + 0,389x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 2,902, artinya jika gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 2,902.
- b) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,508.
- c) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu

satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,389.

3). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil pengujian parsial

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322		,191
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,508	2,250	1,997	,028
	Disiplin Kerja (X2)	,389	1,854	1,997	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

a) Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$). Demikian juga $t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 1,997$ hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

b) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $> 0,05$ ($0,068 > 0,05$). Demikian juga thitung $1,854 < t_{tabel}$ $1,997$ hal ini berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

4). Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.8 Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.633	1.69960

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,633 artinya 63,3% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dan sisanya 36,7% ($100\% - 63,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,250 dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan baik maka semakin baik pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Belly Okta Wijaya, April 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas adalah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,854 dengan nilai signifikan sebesar $0,068 > 0,05$ dan hasil uji

regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,389 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja kurang baik maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agus Karjuni & Sabrina Nurillah, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (X2) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan berbasis etos kerja islami pada Koperasi Warga Mandiri, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig > 0,05 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. yang artinya adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima. Dimana $t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 1,997$.
- 2) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak. Dimana $t_{hitung} 1,854 < t_{tabel} 1,997$.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

Kepada kantor yaitu koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Irdan bakri. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mina passabu karya kabupaten sinjai. *Skripsi universitas muahammadiyah makassar*.
- Agus karjuni, & sabrina nurillah. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada koperasi warga mandiri. *Eduprof : islamic education journal volume3nomor 2,september 2021|p-issn : 2723-2034| e-issn: 2723-2034* .
- Agustina, h. (2002). Analisis hubungan antara komitmen karyawan dengan iklim organisasi dan performansi kerja karyawan (studi kasus: unit corporate dan divisi network pt. Telkom indonesia, tbk.). . *Jurnal riset ekonomi dan manajemen. Vol, 2 no. 2. Mei*.
- Andi, a. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus bmt bina ihsanul fikri yogyakarta). . *Jurnal ecoment global. Vol, 4 no. 2. Agustus 2019*.
- Basuni alwi. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di pt rosalia indah transport surabaya). *Stie mahardhika surabaya*.
- Belly okta wijaya. (april 2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi dan insentf terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam rukun iku agawae santoso. *Jurnal ekobis dewantara vol. 1 no. 4* .
- Benjamin, l dan flynn, fj. (2006). Leadership style and regulatory mode: value from fit?. *Organizational behavior and human decision processes*.
- Budi, setiyawan, d. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi rsup dokter kariadi, . *Semarang: jrbi. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*.
- Daryanto, & amanto. (1999). Ilmu bahan. *Jakarta: bumi aksara*.
- Hasibuan, m. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: pt.bumi aksara._____. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi.

- Pt.bumi aksara jakarta._____. (1990). Manajemen sumber daya manusia dan kunci keberhasilan. *Jakarta: . Penerbit haji masagung.*
- Lativa, d. N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kspps btm bimu sukarama bandar lampung. *Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung 1443 h / 2021 m.*
- Mangkunegara, a. (2004). Manajemen sumber daya manusia perusahaan,. *Bandung: pt remaja rosdakarya. 129.*
- Putri, a. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada baitul mal aceh. *Skripsi program studi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri ar-raniry banda aceh.*
- Reza, r. A. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sinar santosa perkasa banjarnegara. *Skripsi. Semarang : universitas diponegoro.*
- Riny chandra dan dody adriansyah. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mega auto central finance cabang di langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan, 670-678.*
- Rivai. (2014). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. . *Jakarta: pt. Raja grafindo persada.*
- Safaria, & triantoro. (2004). Kepemimpinan. *Edisi pertama, cetakan pertama, penerbit graha ilmu, yogyakarta.*
- Singgih, s. (2017). *Statistik multivariat.* Jakarta: pt elex media komoutindo.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r d. *Bandung alfabeta, 277.*
- Sutiadi. (2003). Motivasi karyawan dan aktifitas manajerial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Pasca sarjana, universitas brawijaya, malang.*
- Sutrisno, e. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. . *Jakarta: kencana prenatal media group.*
- Tampubolon, b. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi. No. 9. 106-115.*

- Thoha, m. (2010). Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: raja grafindo perkasa.(2010). Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. *Jakarta: raja grafindo perkasa.*
- Tika h, m. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, . *Cetakan pertama. Jakarta: pt. Bhumi aksara.*
- Wahyu nur hertanto. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanukm kopi suroloyo. (*studi kasus pada karyawan ukm kopi suroloyo di desa gerbosari, samigaluh, kulon progo*).
- Whitmore john. (1997). Coahing peformance:. *Jakarta gamedia pustaka utama.*