



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.4 (2026) pp: 8102-8110

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Di Cabang Rantepao

Chetrin Amelia Pawarrangan¹, Djusniati Rasinan², Mira La'bi Bandhaso³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

¹chetrinamelia@gmail.com, ²djusniatirasinan70@gmail.com, ³mirabandhaso115@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menunjang efektivitas operasional organisasi, khususnya pada lembaga keuangan berbasis koperasi yang mengutamakan kualitas pelayanan kepada anggota. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang didukung oleh observasi dan dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara individual. Sebaliknya, kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi penjelasan yang cukup kuat terhadap variasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam perlu difokuskan pada penguatan disiplin kerja yang berkelanjutan, disertai penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola koperasi serta memperkaya kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi Simpan Pinjam, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika persaingan ekonomi yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peranan strategis karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan. Pada lembaga keuangan berbasis koperasi, kinerja karyawan menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, ketepatan administrasi keuangan, serta tingkat kepercayaan anggota. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tanggung jawab dan peran yang diemban, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi, termasuk gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja [1].

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi [2]. Namun, dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang terlalu menekankan aspek instruktif dan pencapaian hasil tanpa diimbangi komunikasi yang efektif dapat menimbulkan kesenjangan antara pimpinan dan karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan partisipasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, terutama pada organisasi yang menuntut kerja sama dan pelayanan berbasis kepercayaan seperti koperasi simpan pinjam.

Selain kepemimpinan, kedisiplinan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, norma, serta prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi [3]. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik menjadi prasyarat utama dalam menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao menunjukkan masih adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti keterlambatan penyusunan laporan, tingkat kehadiran yang belum optimal, serta kurangnya efektivitas koordinasi antara pimpinan dan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat instruktif dan berorientasi pada hasil, sehingga sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan motivasi dan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja belum berjalan secara merata, yang terlihat dari masih adanya pelanggaran terhadap standar waktu dan prosedur kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan di koperasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan. Meskipun demikian, secara simultan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun peran kepemimpinan tetap diperlukan sebagai pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam, khususnya dalam konteks organisasi berbasis pelayanan dan keanggotaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena kinerja karyawan yang optimal merupakan prasyarat utama bagi keberlangsungan dan daya saing koperasi simpan pinjam. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen koperasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam penguatan disiplin kerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan pada sektor koperasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao; (2) apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao; dan (3) apakah gaya kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao.

2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diukur dalam bentuk angka, dianalisis secara statistik, serta menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur [4]. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga koperasi simpan pinjam yang menuntut efektivitas pelayanan dan ketepatan administrasi.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian [4]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao yang berjumlah 40 orang. Seluruh anggota populasi memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional koperasi sehingga relevan untuk dijadikan responden penelitian.

2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan total sampling dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk menjangkau seluruh responden secara langsung. Teknik ini dinilai mampu memberikan gambaran kondisi yang lebih komprehensif serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel [4]. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao yang berlokasi di Kabupaten Toraja Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena kinerja karyawan yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, mulai dari tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, di mana lebih dari satu variabel independen dimasukkan secara simultan ke dalam model regresi untuk memprediksi variabel dependen [16]. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (variabel dependen)

X₁ = Gaya kepemimpinan (variabel independen)

X₂ = Kedisiplinan kerja (variabel independen)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error term

2.5.2 Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam regresi linear berganda, pengukuran dilakukan menggunakan nilai Adjusted R Square karena melibatkan lebih dari satu variabel independen [6].

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, di mana variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 [6].

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, dengan kriteria bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh simultan antarvariabel [5].

2.6 Pengembangan Hipotesis

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan melalui komunikasi, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang tepat [2]. Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

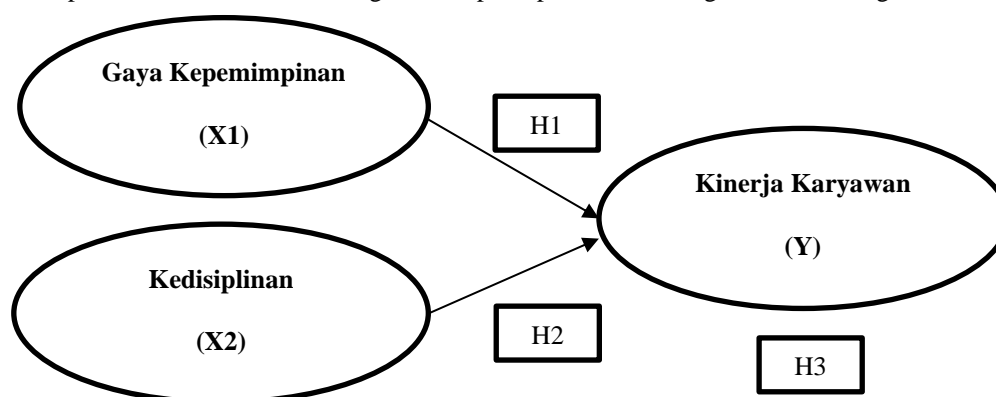
H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao.

Kedisiplinan kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap kinerja [7] [8]. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao.

Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan lebih efektif apabila didukung oleh penerapan disiplin kerja yang konsisten [2]. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:
H3: Diduga gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2025)

2.7 Indikator Pengukuran

Adapun indicator pengukuran dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

No Variabel	Indikator
1 Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan mengarahkan Komunikasi pimpinan Pengambilan keputusan Keteladanan [7]
2 Kedisiplinan Kerja (X ₂)	Ketepatan waktu Ketaatan terhadap aturan Tanggung jawab kerja Kepatuhan terhadap prosedur [9]
3 Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Tanggung jawab [2]

Sumber: Penelitian terdahulu (2025)

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian disajikan secara sistematis untuk memberikan alur penjelasan yang runtut, informatif, dan mudah dipahami. Penyajian data mencakup temuan empiris yang diperoleh dari lapangan, serta penggunaan tabel dan angka dimaksudkan untuk memperkuat penjelasan tanpa menimbulkan pengulangan antara uraian teks, tabel, maupun gambar. Subjudul ditambahkan untuk memperjelas struktur serta membantu pembaca memahami setiap bagian utama hasil penelitian.

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao sebagai responden, dengan jumlah total sebanyak 40 orang. Karakteristik responden memberikan gambaran umum mengenai kondisi demografis karyawan yang menjadi subjek penelitian dan menjadi dasar dalam menafsirkan hasil analisis statistik.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	45,0
	Perempuan	22	55,0
Usia	< 25 tahun	6	15,0
	25–30 tahun	14	35,0
	31–35 tahun	10	25,0
	> 35 tahun	10	25,0
Pendidikan	SMA/SMK	8	20,0
	D3	10	25,0
	S1	20	50,0
	S2	2	5,0
Lama Bekerja	< 1 tahun	5	12,5
	1–3 tahun	12	30,0
	4–6 tahun	15	37,5
	> 6 tahun	8	20,0

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dan berada pada rentang usia produktif 25–35 tahun. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 dan masa kerja antara 4–6 tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup serta latar belakang pendidikan yang memadai untuk memahami sistem dan prosedur kerja koperasi.

3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,840 + 0,290X_1 + 0,469X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Kedisiplinan

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

3.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi t-hitung Sig.		
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,290	1,557	0,128
Kedisiplinan (X ₂)	0,469	2,261	0,030

Sumber: Output SPSS, data diolah (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,128 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara individual.

Sebaliknya, variabel kedisiplinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,030 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

3.4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F-hitung	Sig.
Regresi	18,161	0,000

Sumber: Output SPSS, data diolah (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan diterima.

3.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,704	0,495	0,467

Sumber: Output SPSS, data diolah (2025)

Nilai R Square sebesar 0,495 menunjukkan bahwa sebesar 49,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor individual karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja yang dicapai (Hasibuan & Munasib, 2020). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki peran dalam mengarahkan dan mengoordinasikan pekerjaan, dalam konteks koperasi ini kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja dibandingkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif ketika dikombinasikan dengan kedisiplinan kerja.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks koperasi simpan pinjam, gaya kepemimpinan memiliki peran strategis karena aktivitas kerja menuntut koordinasi, kepercayaan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam pengelolaan dana anggota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,290 dengan nilai t hitung sebesar 1,557 dan tingkat signifikansi sebesar 0,128. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao, meskipun arah pengaruhnya positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau perubahan gaya kepemimpinan belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan koperasi yang bersifat rutin dan berbasis prosedur, sehingga karyawan lebih berorientasi pada pemenuhan standar operasional kerja dibandingkan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang cenderung instruktif dan berfokus pada hasil kerja dapat menyebabkan keterbatasan ruang partisipasi karyawan, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi kurang optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho serta Pratama dan Suryani yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada organisasi dengan sistem kerja yang telah berjalan stabil dan terstruktur [10], [11]. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan tetap penting, dalam konteks penelitian ini gaya kepemimpinan belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesiapan karyawan untuk menaati peraturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam koperasi simpan pinjam, disiplin kerja menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan ketepatan administrasi, keakuratan laporan keuangan, dan kualitas pelayanan kepada anggota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,469 dengan nilai t hitung sebesar 2,261 dan tingkat signifikansi sebesar 0,030. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja yang memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan [3]. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya [12], [13] yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam konteks koperasi simpan pinjam.

3.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Pengujian secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,161 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa sebesar 49,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten [2]. Penelitian terdahulu oleh Wibowo dan Putra [14] serta Lestari et al. [15] juga menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan demikian, meskipun secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama disiplin kerja, kedua variabel tersebut tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao perlu memprioritaskan penguatan disiplin kerja yang konsisten, sekaligus mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks koperasi simpan pinjam, kinerja karyawan tidak sepenuhnya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten dalam mendukung efektivitas kerja karyawan di koperasi simpan pinjam. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perannya tetap penting sebagai faktor pendukung ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja yang baik. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan dan mekanisme pengendalian perilaku kerja seperti disiplin. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajemen Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja Cabang Rantepao perlu memprioritaskan penguatan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta pembinaan kesadaran kerja karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan perlu dikembangkan ke arah yang lebih partisipatif dan komunikatif agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas dan ruang lingkup penelitian yang hanya difokuskan pada satu koperasi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, sehingga masih

terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] Y. Fransiska and Z. Tupti, "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 85-94, 2020.
- [2] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational behavior*, 18th ed. Harlow, UK: Pearson Education, 2019.
- [3] M. S. P. Hasibuan and A. Munasib, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 45-56, 2020.
- [4] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2021.
- [5] E. Wisudaningi, R. Hidayat, and R. Nurmalina, "Analisis regresi linear berganda dalam penelitian manajemen," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 98-107, 2019.
- [6] I. Ghazali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*, 10th ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [7] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara, 2019.
- [8] Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju, 2018.
- [9] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [10] A. Nugroho, B. Santoso, and R. Wulandari, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 112-121, 2021.
- [11] R. Pratama and E. Suryani, "Kepemimpinan dan kinerja karyawan pada organisasi jasa," *Jurnal Manajemen Strategi*, vol. 6, no. 1, pp. 23-34, 2019.
- [12] A. Setiawan and D. Lestari, "Disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 11, no. 2, pp. 101-110, 2020.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2019.
- [14] H. Wibowo and A. R. Putra, "Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 145-156, 2020.
- [15] D. Lestari, R. A. Putra, and S. Wahyuni, "Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 13, no. 1, pp. 67-78, 2022.
- [16] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate data analysis*, 8th ed. Boston, MA: Cengage Learning, 2019.