



# Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan

Medikal Adril<sup>1\*</sup>, Riri Mayliza<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE KBP Padang, Indonesia

E-mail: [medikaladril@gmail.com](mailto:medikaladril@gmail.com)<sup>1</sup>, [ririmayliza@akbpstie.ac.id](mailto:ririmayliza@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Khatib Sulaiman, Kota Padang, Sumatera Barat.

\*Korespondensi penulis: [medikaladril@gmail.com](mailto:medikaladril@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at the KPRI Sutera Office. The problem raised in this study is the fluctuation of employee performance which is suspected to be related to leadership factors and the level of work discipline. The method used is a quantitative method with data collection techniques through observation and distributing questionnaires to KPRI employees. The results of the study indicate that leadership has a significant influence on employee performance, which means that the better the leadership applied, the higher the employee performance. In addition, work discipline also has a significant effect on performance, where employees who have a high level of discipline tend to show better productivity. This study provides a strategic contribution in answering employee performance problems, as well as providing recommendations for management to improve performance by strengthening aspects of leadership and discipline. In addition, the results of this study can also be a scientific reference in human resource management studies, especially in the cooperative sector in Indonesia.

**Keywords:** Employee Performance, Human Resource Management, KPRI, Leadership, Work Discipline.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPRI Sutera. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah fluktuasi kinerja pegawai yang diduga berkaitan dengan faktor kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai KPRI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi strategis dalam menjawab permasalahan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan aspek kepemimpinan dan kedisiplinan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah dalam studi manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor koperasi di Indonesia.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, KPRI, Manajemen SDM.

## 1. LATAR BELAKANG

MSDM berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Aspek ini mencakup pengelolaan konflik, kesejahteraan karyawan, serta pengembangan budaya organisasi yang positif. Sumber daya manusia adalah orang- orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi pengukuran kualitas sumber daya manusia, antara lain ditunjukkan oleh kinerja yang tinggi (Marlinda dkk., 2024).

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas ini mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Kinerja individu diukur berdasarkan standar seperti kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja mencakup penyelesaian tugas dengan baik sesuai target. Kinerja organisasi melibatkan pencapaian tujuan strategis dan pertumbuhan. Efektivitas kinerja menunjukkan penggunaan sumber daya yang optimal. Kinerja juga mencerminkan kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Kinerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas dan keberlanjutan. Hasil kinerja adalah indikator keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawab. Secara keseluruhan, kinerja mencerminkan pencapaian dan kontribusi terhadap tujuan.

Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat posisi pimpinan di suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain, terutama bawahan atau tim kerja, untuk mencapai tujuan secara efektif. Kepemimpinan yang baik memerlukan penyesuaian visi dan misi perusahaan dengan sifat kepemimpinan individu, agar tujuan bersama dapat tercapai. Siagian juga menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja di semua tingkatan, baik individu maupun kelompok.

Disiplin kerja adalah komitmen karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Mereka menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencakup aspek ketepatan waktu, keandalan, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin yang baik berfungsi sebagai fondasi yang kuat bagi organisasi untuk mencapai kinerja optimal dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan integritas dan etika karyawan, yang sangat penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan harmonis. Dengan kata lain, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efektif, dimana setiap anggota organisasi berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama.

Dengan pendekatan yang holistik, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, serta mendukung penciptaan budaya organisasi yang positif dan produktif. Disiplin Kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut juga terjadi pada Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, adanya tuntutan bersama memerlukan koordinasi yang baik antara kepemimpinan dan disiplin kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung mendukung

kepemimpinan yang efektif dan menerapkan disiplin dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan bersama..

Kepemimpinan yang efektif menjadi sangat penting. Seorang pemimpin yang baik diharapkan mampu memandu satuan kerja dalam mengimplementasikan kebijakan baru, seperti penggunaan aplikasi gaji web, dengan baik dan tepat waktu. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong disiplin kerja yang lebih tinggi di kalangan pegawai, memastikan bahwa mereka mematuhi prosedur dan jadwal, serta menjaga integritas dalam Pembayaran tunjangan kinerja(Islami & Mayliza, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kepemimpinan dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan,.

Selain kedisiplinan salah satu faktor yang dapat diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja. Berdasarkan survei awal dan kinerja karyawan yang kurang optimal, karena disebabkan oleh penurunan kinerja di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, karena penurunan kinerja tersebut membuat pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kesejahteraan pegawai. Berdasarkan observasi dan data capaian kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, terlihat bahwa adanya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh pelatihan kerja yang kurang dan hal tersebut dapat mengakibatkan pegawai kesulitan dalam capaian kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas dkk., 2024) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang Direktorat Jenderal Perhubungan Laut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan atau tidak mampu memoderasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel reward dan punishment berpengaruh secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pramana dkk., t.t.) yang berjudul Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kampus 1 Dan 2 Univerisitas Abdurachaman Saleh Situbondo menunjukkan Kepemimpinan dan disiplin kerja

meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, namun kepuasan kerja tidak signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan,, khususnya terkait dengan kinerja pegawai, menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Kinerja pegawai yang tidak optimal dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan survei awal dan data-data pendukung yang telah dikumpulkan. Berikut data kinerja pegawai pada kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan dalam mengembangkan KP-RI Sutera pada periode 2021-2024 dapat kita lihat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1. Data Perkembangan KP-RI SUTERA Kabupaten Pesisir Selatan**

**Periode 2021-2024**

No	Uraian Kinerja	Tahun			
		2021	2022	2023	2024
1	Jumlah Anggota	288	301	341	382
2	Piutang KSP + Istimewa	11.191.704.203	14.138.923.916	12.108.000.000	11.342.879.000
3	Penyertaan	232.869.716	251.930.321	288.195.119	276.987.043
4	Aset Rekap	976.264.142	1.025.899.292	1.004.011.742	1.000.050.976
5	Simpanan Berjangka	1.289.000.000	1.596.000.000	1.035.000.000	1.000.000.000
6	Sumbangan Sosial	66.634.500	69.314.500	68.624.000	68.892.000
7	Dana Sosial	63.778.997	104.164.801	130.022.708	158.084.098
8	Dana Pendidikan	379.256.936	375.034.544	449.463.857	512.984.342
9	Dana Pemdaker	116.769.536	101.158.336	119.995.243	110.987.543
10	Hutang Pada BKE	127.563.531	-	-	-
11	Hutang Pada PKP-RI	1.421.875.300	984.375.800	1.385.416.000	876.980.300
12	Simpanan Pokok	28.800.000	30.100.000	34.100.000	32.200.000
13	Simpanan Wajib	3.241.541.440	3.507.420.940	3.575.056.940	3.435.050.980
14	Simpanan SWK	3.174.288.288	3.823.539.476	4.169.490.482	4.209.542.943
15	Cadangan Koperasi	2.255.242.823	2.552.145.872	2.821.330.405	3.765.890.432
16	Cadangan Dana Resiko	1.618.478.380	1.677.837.980	1.900.107.980	1.854.453.765
17	SHU Tahun Berjalan	1.187.776.077	1.076.738.132	1.067.397.947	1.073.875.345
18	Pendidik Anggota	94.529.000	84.000.000	-	-
<b>Jumlah Aset</b>		<b>15.438.918.804</b>	<b>16.491.143.281</b>	<b>17.349.319.062</b>	<b>17.267.904.543</b>

Sumber : Data Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan

Pada tabel 1 dapat kita lihat terdapat indikasi bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat perkembangan jumlah aset per tahun. Pada tahun 2021 ke 2022 terjadi peningkatan aset, begitu pula pada tahun 2022 ke 2023 namun pada tahun 2023 ke 2024 terjadi penurunan jumlah aset. Hal ini diperlu dikaji lebih dalam apakah ada hubungan nya dengan kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai berperan sebagai memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Temuan penelitian dalam menyikapi rumusan masalah yang telah ditetapkan diidentifikasi menggunakan pendekatan kuantitatif; data disajikan dan diperiksa melalui lensa teori yang dieksplorasi. Ilmu pengetahuan alam memberikan pengetahuan tentang kebenaran karena dapat diukur dengan pasti menggunakan data aktual dan kenyataan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai inti kepengurusan pada Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Variabel dalam penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik Kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel kepemimpinan (variabel X1), disiplin kerja (variabel X2). Variabel dependen yaitu kinerja pegawai (variabel Y) dan kepuasan kerja (variabel Z).

Populasi dari penelitian ini terdiri dari 37 pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. terdapat 37 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pada penelitian ini Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan Riset Perpustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan. Studi kepustakaan merupakan suatu kumpulan data dan informasi yang telah didokumentasikan seperti buku-buku literatur dan lainnya. Metode pengumpulan data dengan menggunakan field research adalah dalam bentuk Kuesioner dan Observasi

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Berdasarkan tabel penelitian dapat dilihat bahwa dari 10 item pertanyaan memiliki nilai corrected item total corelation antara 0,351-0,595 atau dengan kata lain bahwa 10 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai corrected item total corelation lebih besar dari nilai kritis 0,3246. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan yang mengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

## **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan pada tabel penelitian, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach's Alpha pada variabel bebas maupun variabel terikat memiliki nilai Cronbach's Alpha besar dari 0,3246. Maka dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut reliabel atau handal.

## **Hasil Uji Deskriptif**

### **Deskriptif Variabel Penelitian Bukti Kepemimpinan (X1)**

Dapat dilihat bahwa rata-rata variabel kepemimpinan adalah 3,80 dengan TCR sebesar 76%. Hasil ini bermakna bahwa kepemimpinan termasuk ke dalam kategori baik. Untuk indikator skor kepemimpinan yang tertinggi terdapat pada item pernyataan “Jika muncul permasalahan pemimpin di tempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi” memiliki skor rata-rata 4,05 dengan tingkat capaian responden sebesar 81% dengan kategori sangat baik. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai skor kepemimpinan terendah adalah dengan item pernyataan “Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi dan arahan yang jelas dan realistik (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya” memiliki skor rata-rata 3,49 dengan tingkat capaian responden sebesar 69,80% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan kepemimpinan di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan masuk pada kategori baik.

### **Deskriptif Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X2)**

Dapat dilihat bahwa rata-rata variabel disiplin kerja adalah 3,8 dengan TCR sebesar 76,1%. Hasil ini bermakna bahwa disiplin kerja termasuk ke dalam kategori baik. Untuk indikator skor disiplin kerja yang tertinggi terdapat pada item pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan” memiliki skor rata-rata 4,27 dengan tingkat capaian responden sebesar 85,4% dengan kategori sangat baik. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai skor disiplin kerja terendah adalah dengan item pernyataan “Saya menjaga tingkah laku sesuai peraturan yang berlaku” memiliki skor rata-rata 3,41 dengan tingkat capaian responden sebesar 68,2% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan disiplin kerja di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan masuk pada kategori baik.

### **Deskriptif Variabel Penelitian Kinerja Pegawai (Y)**

Dapat dilihat bahwa skor rata-rata item kinerja pegawai yang tertinggi adalah dengan item pernyataan “Sesama rekan kerja kami saling membutuhkan, dan menghargai pendapat dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan.”. Memiliki skor rata-rata 4,24 dengan tingkat capaian responden sebesar 84,8% dengan kategori sangat baik. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah dengan item pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik terhadap semua rekan di Perusahaan.” memiliki skor rata-rata 3,38 dengan tingkat capaian responden sebesar 67,6% dengan kategori baik. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,80 dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 76,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan masuk pada kategori baik

### **Uji Normalitas**

Berdasarkan tabel penelitian diketahui bahwa nilai residual Asymp Sig (2-tailed) menghasilkan nilai yang besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 dan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### **Uji Multikolininearitas**

Berdasarkan pada tabel penelitian uji multikolininearitas dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari angka tolerance  $>0,1$  dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolininearitas. Dengan demikian tahap pengolahan data dapat dilanjutkan ke pengolahan berikutnya.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig setiap variabel independen tersebut diatas 0,05 maka artinya dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 2. Hasil Analisis Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 <sup>a</sup>	0,930	0,926	0,842
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan				

Sumber: Olahan Data Primer 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,930 berarti 93% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan dapat di jelaskan oleh faktor variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X6). Sedangkan 7% (100% - 93%) dijelaskan oleh faktor yang lain tidak diteliti oleh penulis.

### Uji Hipotesis Menggunakan Uji T atau Uji Parsial

**Tabel 3. Hasil Pengujian Uji T**

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,025	0,05	Signifikan
2	Disiplin Kerja (X2)	0,001	0,05	Signifikan

Sumber: Olahan Data Primer 2022

Berdasarkan tabel hasil hipotesis di atas terlihat nilai signifikan kepemimpinan yaitu sebesar 0,025 dengan kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan atau  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $< 0,05$  dari tingkat kesalahan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan sinnifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan tabel hasil hipotesis di atas terlihat nilai signifikan disiplin kerja yaitu sebesar 0,001 dengan kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan atau  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $< 0,05$  dari tingkat kesalahan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan sinnifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

## Uji Hipotesis Menggunakan Uji F atau Uji Simultan

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Level of Significant	Keterangan
Residual	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas F-hitung (0,000)  $< \text{Level of Significant}$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan**

Hasil pengujian hipotesis pertama terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji-t yaitu sebesar 0,025 dengan kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan atau  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung besar dari t tabel  $2,341 > 0,681$  dan nilai signifikan  $0,0025 < 0,05$  dari tingkat kesalahan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan semakin baik kepemimpinan yang diberikan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan setiap masalah terutama dalam memajukan perusahaan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan**

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang diberikan Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan kepada kinerja pegawai tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai rata-rata variable kepemimpinan 3,80 dengan TCR sebesar 76,1%. Sedangkan kinerja pegawai pada Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan tergolong

kedalam kategori baik yang dibuktikan dengan diperolehnya skor rata-rata kepuasan nasabah 3,80 dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 76,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji-t yaitu sebesar 0,001 dengan kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan atau  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung besar dari t tabel  $3,707 > 0,681$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dari tingkat kesalahan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja dapat memberikan dampak langsung yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Aditya Dharmawan,K.,&Akhmad,E.P.A.(2022).Peranan dan Kinerja untuk Bongkar Muat di Pelabuhan Patimban Subang. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*,12(2). <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.80>
- Amirullah,Arifin,A.H.,&Mariyudi.(2018).PengaruhPeranKepemimpinan,KepuasanKerjadan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021).Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*,2(3).
- Antesa, M. D., & Rahim, F. (2022).Penerapan Sistem Absensi Finger Print untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar.i-Tourism:*JurnalPariwisataSyariah*,1(2). <https://doi.org/10.31958/i-tourism.v1i2.5377>
- Arie Hendra Saputro, A.H.S.,& Ridlwan Muttaqin, R.M.(2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>

Basri,S.K.,&Rauf,R.(2021).Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME: Journal of Management.

Dianda, R., Putri, Z., Yulianti, S., Anshori, M. I., Raya, J., Kampus, T., & Box 02 Kamal-Bangkalan,U.P.(2024).PengaruhBudayaOrganisasidandanGayaKepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan; Literature Review.2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>

Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024).Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. AlQalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan,18(1). <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>

Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024).Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bumidhana. Journal Of Communication Education,18(1). <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Indriyani, I. (2021).Kepemimpinan Primal; Studi Pada Kepemimpinan Perusahaan Pelayaran PT. MK Semarang. Majalah Ilmiah Bahari Jogja,19(1). <https://doi.org/10.33489/mibj.v19i1.251>

Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. Journal Management and Business Applied,1(1).

Islami, R., & Mayliza, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang. *Stie Kbp*, 1–16.

Jannani,F.,Jannah,F.,&KhasJember,U.(t.t.).Stratēgo:Jurnal Manajemen Modern Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmm>

Kambey,J.P.,&Manengkey,J.J.(2023).Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. SEIKO : Journal of Management & Business,6(1).

Kesyah bandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas, K., Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Esti Dwi Putri, P., & Abdul Aziz, R. (2024a). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Neraca Manajemen Ekonomi,6. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Lazwar Irhami, A., & Andriani, D. (2022).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-Bar Coffee Lamongan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan,1(3). <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.549>

Marlinda,M.,Zulkifli,Z.,&Oktavianti,O.(2024).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(09). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i09.1138>

- Mattayang,B.(2019).TipeDanGayaKepemimpinan:SuatuTinjauanTeoritis.JEMMA|Journal of Economic, Management and Accounting,2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PTLKMDemak Sejahtera). Jesya,5(2),1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurhalizah,S.,&Oktiani,N.(2024).PengaruhMotivasidanDisiplinKerjaTerhadapKinerjaKaryawan.JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1(3). <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (t.t.). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). Dalam Bisnis Madi (Vol.2024, Nomor1). <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Puji Nur Khotimah,S.,Tasya,D.,Maryati,S.,&Fattahul Muluk Papua,I.(t.t.). Cendikia Pendidikan Konsep Kepemimpinan Dalam Manajemen.4,21–32.
- Putra,G.S.,&Fernos,J.(2023).Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu
- Rosalina,M., & Wati, L.N.(t.t.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. <http://ejurnal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Samuel,L.,&HaebaRamli,A.(2024).Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur. Journal of Economics and Business UBS, 13(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1501>
- Sari, Y. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA), 5,(1).
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (JIMBI),2(2),167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Madju Puri Indah). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja (Friska Simanjuntak, dkk.) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin,1(7),76. [https://doi.org/10.5281/zenodo.8186979SkripLisa.\(t.t.\)](https://doi.org/10.5281/zenodo.8186979SkripLisa.(t.t.))
- Wisudayanti, A. W. (2024). Motivasi Kerja Sebagai Intervening Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tabanan. Jurnal Ilmiah Satyagraha,7(1). <https://doi.org/10.47532/jis.v7i1.1003>
- Yuliani,T.,Ariani,M.,Yusuf,T.,Hadiyatno,D.,Arywibowo,I.,&Ajeng Hardianto,A.(2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. Jurnal Ge  
o Ekonomi, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>