EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja PT Ksp Credit Union Daya Lestari

Yayu Sulistiawati Kartini[1], Suyanto[2], Eko Ravi Pratama[3]
[1,2,3]Fakultas Manajemen, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia
E-mail: yayusulistiawatikartini@gmail.com

Article History:
Received: 06 Agustus 2026
Revised: 10 Agustus 2026
Accepted: 30 Oktober 2026

Keywords: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract: *Sumber daya manusia adalah salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KSP Credit Union Daya Lestari. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (library research) yang didukung oleh teknik pengumpulan data berupa kuesioner berskala Likert dan observasi langsung di lapangan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) melalui pemilahan, pengklasifikasian, dan penyintesisan informasi dari sumber teoretis serta hasil riset terdahulu yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral yang berpengaruh signifikan dalam memberikan arahan tugas, pembinaan, serta evaluasi kerja. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan, mematik motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan, serta membentuk disiplin kerja melalui keteladanan, pengawasan objektif, dan penegakan sistem penghargaan-sanksi yang adil. Secara keseluruhan, integrasi yang harmonis antara kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi PT KSP Credit Union Daya Lestari secara berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberadaan teknologi, modal, sistem kerja, serta fasilitas yang memadai tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, disiplin, dan komitmen kerja yang baik. Dalam menghadapi persaingan organisasi yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu

mengelola sumber daya manusia secara efektif agar setiap karyawan dapat membuat pengaruh terbaik dalam perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dilihat melalui kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. kinerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan indikator seperti ketepatan waktu, kerja sama, dan efektivitas sering digunakan dalam penilaian kinerja (Mangkunegara, A. P., 2017).

Dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa keuangan dan pelayanan anggota, kinerja karyawan memiliki peran begitu besar di karenakan berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, kepercayaan anggota, ketepatan administrasi, serta keberlangsungan organisasi. PT KSP Credit Union Daya Lestari sebagai lembaga yang memberikan layanan simpan pinjam kepada anggota memerlukan karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional, teliti, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pelayanan. Karyawan bukan hanya harus menyelesaikan pekerjaan administrasi, tapi juga harus mampu memberikan informasi jelas, melayani anggota dengan baik, menjaga kepercayaan, serta melaksanakan prosedur kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan kegiatan operasional, PT KSP Credit Union Daya Lestari menghadapi tuntutan untuk menjaga kualitas pelayanan sekaligus mencapai target organisasi. Kondisi tersebut memerlukan karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan mampu bekerja secara konsisten. Namun, pencapaian kinerja bukan hanya di pengaruhi dari keahlian setiap individu, melainkan bisa saja dari beberapa faktor-faktor yang berhubungan oleh kondisi organisasi dan perilaku kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mengarahkan dan memengaruhi perilaku karyawan. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, membangun komunikasi, melakukan koordinasi, memberikan dukungan, serta tempat maupus fasilitas mumpuni dalam meningkatkan hasil yang di inginkan pada perusahaan. Kepemimpin yang bisa menunjukkan pengarahan secara jelas dan memberi contoh baik bisa menolong kinerja karyawan mengerti tentang tugas, tanggung jawab, serta target yang harus dicapai. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama ketika pemimpin mampu mengarahkan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif (Sari et al., 2025).

Pada PT KSP Credit Union Daya Lestari, peran pemimpin menjadi penting karena kegiatan operasional memerlukan koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pemimpin bukan saja sekedar pengambil hasil akhir, tapi bisa juga menjadi pembimbing, pengawas, komunikator, serta pemberi motivasi. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kejelasan pembagian tugas, serta mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan standar organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif, arahan yang tidak jelas, serta rendahnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan karyawan dapat memengaruhi semangat dan kualitas kerja.

Kepemimpinan yang baik juga dapat membangun rasa percaya dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dukungan untuk karyawan yang merasa didukung pemimpin dan dihargai bisa mempunyai kecenderungan dalam komitmen serta kemauan besar untuk memberikan hasil kerja terbaik. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan bersama dengan faktor organisasi lainnya dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Wijaya et al., 2025). Dengan demikian,

kepemimpinan pada PT KSP Credit Union Daya Lestari perlu diperhatikan karena kualitas kepemimpinan dapat menentukan efektivitas koordinasi, tingkat keterlibatan karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, tenaga, dan perhatian untuk melaksanakan pekerjaan serta mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, A. P., 2017). Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk berprestasi dan berkembang, maupun dari faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, kompensasi, serta dukungan dari pimpinan (Herzberg, F., 1966).

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi memiliki sifat yang lebih semangat, antusiasme, tanggung jawab, dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi juga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta memiliki terhadap perusahaan. Dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karena dapat mendorong komitmen, semangat, dan produktivitas dalam menjalankan tugas (Putri et al., 2025).

Dalam konteks PT KSP Credit Union Daya Lestari, motivasi kerja dapat tercermin melalui kemauan karyawan dalam mencapai target, memberikan pelayanan yang baik kepada anggota, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan kualitas pelayanan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, serta menurunnya keinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti apresiasi pada karyawan, komunikasi yang baik, maupun dukungan dari pimpinan.

Faktor berikutnya yang penting dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, standar operasional, waktu kerja, serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam menjaga kualitas kerja (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan efektivitas, serta membantu organisasi mencapai target secara tepat waktu. Kinerja karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi biasanya mempunyai rasa tanggung jawab dan bisa melakukan tugas-tugas yang ditentukan oleh standar perusahaan. Penelitian mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hakim et al., 2025).

Pada PT KSP Credit Union Daya Lestari, disiplin kerja sangat diperlukan karena kegiatan pelayanan dan administrasi berkaitan dengan ketelitian, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur. Ketidakhadiran, keterlambatan, kelalaian dalam melaksanakan prosedur, atau keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan bisa mempengaruhi kualitas pelayanan dan efektivitas operasional. Maka dari itu, penerapan disiplin perlu didukung oleh peraturan yang ditetapkan, keteladanan pimpinan, dan penerapan apresiasi maupun sanksi yang merata.

Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, membangun motivasi, serta menciptakan kondisi yang mendukung penerapan disiplin kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal,

sedangkan disiplin kerja membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditentukan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dapat menjadi faktor yang dapat mengembangkan kualitas kinerja karyawan.

Walaupun berbagai hasil peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja, hasil penelitian tidak selalu menunjukkan pengaruh yang sama pada setiap organisasi. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik karyawan dapat menghasilkan kondisi yang berbeda. Sebagai contoh, menurut Wijaya et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, walaupun secara bersama-sama variabel yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan pentingnya melakukan penelitian secara khusus pada PT KSP Credit Union Daya Lestari.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KSP Credit Union Daya Lestari penting untuk di lakukan. Penelitian ini di harapkan bisa menunjukkan kondisi kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini bisa memberikan ilmu dam manfaat maupun memperkuat kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT KSP Credit Union Daya Lestari dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, mengembangkan strategi peningkatan motivasi, serta memperkuat penerapan disiplin kerja. Dengan adanya perbaikan pada ketiga aspek tersebut, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kualitas pelayanan kepada anggota, serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu penelitian ini berpotensi menghasilkan temuan mengenai perilaku kepemimpinan dalam memberikan pengaruh yang besar dalam kinerja kepada setiap karyawan, serta bagaimana bisa memberikan motivasi maupun kedisiplinan kerja agar bisa meningkatkan kinerja baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut pada organisasi yang bergerak di bidang jasa keuangan maupun sektor lainnya. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*). Peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber teoretis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel media online, laporan riset, dan regulasi terkait seperti UU ITE dan Fatwa MUI. Pengumpulan data dilakukan dengan mencari, membaca, dan menganalisis sumber-sumber tersebut secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Objek penelitian adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Subjeknya adalah sumber-sumber tertulis dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis), yaitu dengan cara memilah, mengklasifikasikan, dan mensintesis informasi dari berbagai bahan bacaan.

Selanjutnya pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022), teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan tujuan penelitian agar data yang diperoleh valid, reliabel, dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT KSP Credit Union Daya Lestari", teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner dan observasi.

1. Kuesioner (Angket)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang dialami. Menurut (Sugiyono, 2022), kuesioner sangat efektif digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur. Pada penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran setiap indikator menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1. Tidak Setuju), (2. Netral), (3. Setuju), (4. Sangat Setuju) dan (5. Kuesioner) disebarkan kepada karyawan PT KSP Credit Union Daya Lestari yang menjadi responden penelitian.
2. Observasi

   Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Menurut (Arikunto, 2021), observasi bertujuan memperoleh data mengenai perilaku, aktivitas, maupun kondisi yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengamati proses kerja karyawan, pola kepemimpinan, tingkat kedisiplinan, serta lingkungan kerja di PT KSP Credit Union Daya Lestari. Hasil observasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil yang diperoleh melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Lestari

Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di PT KSP Credit Union Daya Lestari. Sebagai lembaga keuangan yang bergerak di bidang koperasi simpan pinjam, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mengoordinasikan, memotivasi, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja secara produktif, disiplin, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada anggota koperasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Di PT KSP Credit Union Daya Lestari, pengaruh pemimpin terlihat dari kemampuannya dalam memberi penjelasan tentang tugas, target kerja, dan standar operasional perusahaan.

Penjelasan tersebut bisa membuat tenaga kerja dalam menjelaskan tanggung jawabnya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan meminimalkan kesalahan. Ketika pemimpin mampu mengomunikasikan tujuan organisasi dengan baik, karyawan akan memiliki pemahaman yang sama terhadap sasaran perusahaan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Selain memberikan arahan, pemimpin juga memengaruhi kinerja karyawan melalui pemberian motivasi. Pemimpin yang memberikan penghargaan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik, mampu bekerja sama dalam tim, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi yang diberikan oleh pemimpin menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pemimpin juga terlihat dalam proses pembinaan dan evaluasi kinerja. Pemimpin yang secara rutin memberikan umpan balik, melakukan pengawasan, serta membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan akan mendorong terjadinya perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Evaluasi yang objektif memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif memberikan pengaruh positif terhadap terciptanya budaya kerja yang harmonis. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatkan komitmen, serta memperkuat kerja sama antarkaryawan. Budaya kerja yang positif akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas pelayanan kepada anggota, dan pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepemimpin terhadap Motivasi Kinerja Karyawan

Di PT KSP Credit Union Daya Lestari, pengaruh pemimpin terhadap motivasi karyawan terlihat melalui pemberian arahan yang jelas mengenai target kerja, pembagian tugas, dan standar pelayanan kepada anggota. Arahan yang jelas membuat karyawan memahami tanggung jawabnya sehingga mereka memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan karyawan bisa memberikan segala aspek dalam pembangunan sifat yang baik dalam menjalankan setiap kinerja yang akan di lakukan.

Pemimpin juga berpengaruh terhadap motivasi melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Bentuk perhatian tersebut membuat para individu berasa di apresiasi sehingga berpengaruh dalam perkembangan pada perusahaan sehingga muncul motivasi intrinsik maupun ekstrinsik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain meningkatkan motivasi, pemimpin juga memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja melalui pembinaan, pengawasan, dan evaluasi kerja secara berkala. Pemimpin yang memberikan umpan balik secara objektif membantu karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan adanya pembinaan yang konsisten, kemampuan kerja, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan akan meningkat sehingga kualitas pelayanan kepada anggota PT KSP Credit Union

Daya Lestari menjadi lebih baik.

Kepemimpinan yang partisipatif juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Ketika pemimpin mengajak karyawan berdiskusi saat mengambil keputusan dan mendengarkan masukan mereka menyampaikan pendapat, dan menghargai setiap kontribusi, maka akan tumbuh rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki tersebut mendorong peningkatan loyalitas, kerja sama tim, inovasi, dan komitmen dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, bisa kita simpulkan dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempunyai dampak luas dari motivasi dan kinerja karyawan di PT KSP Credit Union Daya Lestari. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, penghargaan, pembinaan, komunikasi yang efektif, serta kesempatan untuk berkembang akan meningkatkan semangat kerja, disiplin, produktivitas, dan kualitas pelayanan karyawan. Oleh karena itu, PT KSP Credit Union Daya Lestari perlu terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, penguatan komunikasi, serta penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif agar motivasi dan kinerja karyawan terus meningkat.

Pengaruh Kepemimpin terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting pada disiplin kerja karyawan di PT KSP Credit Union Daya Lestari. Sebagai lembaga keuangan berbasis koperasi simpan pinjam, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang disiplin agar seluruh kegiatan operasional, pelayanan kepada anggota, serta pencapaian target organisasi dapat berjalan secara efektif. Disiplin kerja tidak hanya terbentuk melalui peraturan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam memberikan arahan, pengawasan, keteladanan, serta pembinaan kepada karyawan.

Di PT KSP Credit Union Daya Lestari, pengaruh pemimpin terhadap disiplin kerja terlihat dari kemampuannya dalam memberikan arahan yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, target kerja, serta standar operasional perusahaan. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan aturan dan prosedur kerja secara konsisten akan membantu karyawan memahami kewajibannya sehingga mereka lebih taat terhadap jam kerja, tata tertib, dan standar pelayanan kepada anggota. Kejelasan arahan tersebut juga dapat meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain memberikan arahan, pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui keteladanan. Pemimpin yang datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, bekerja secara profesional, dan menunjukkan integritas akan menjadi contoh yang baik bagi karyawan. Keteladanan tersebut mendorong karyawan untuk meniru perilaku positif pemimpinnya sehingga tercipta budaya kerja yang disiplin, tertib, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila pemimpin tidak memberikan contoh yang baik, tingkat kedisiplinan karyawan cenderung menurun karena kurangnya figur yang dapat dijadikan panutan.

Pemimpin juga berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui pelaksanaan pengawasan dan evaluasi secara berkala. Pengawasan yang dilakukan secara objektif membantu memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi kerja dan pemberian umpan balik memungkinkan karyawan mengetahui kekurangan yang perlu diperbaiki sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Sistem pengawasan yang konsisten juga dapat mengurangi pelanggaran disiplin serta meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan ini, bisa kita simpulkan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, melakukan pengawasan secara efektif, memberikan pembinaan, serta

menerapkan penghargaan dan sanksi secara adil akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi sehingga PT KSP Credit Union Daya Lestari mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh anggotanya dan mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah diuraikan, bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat sentral dan berpengaruh signifikan terhadap keseluruhan dinamika kerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif, ditunjukkan dengan pemberian arahan tugas yang jelas, bimbingan berkala, evaluasi yang konsisten, serta penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada para anggota koperasi secara optimal. Selain berdampak langsung pada kinerja, kepemimpinan juga berperan penting sebagai pematik utama motivasi kerja karyawan melalui apresiasi atas prestasi, dukungan pengembangan kompetensi, komunikasi transparan, serta keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya memperkuat semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mengembangkan pengaruh kepemimpinan pada saat ini. Mungkin bisa saja pengembangan tetang pengaruh kepemimpinan melalui era digital yang canggih saat ini sehingga terciptanya organizational culture pada perusahaan. Sehingga dari pengaruh kepemimpinan tersebut kita bisa melihat juga seperti apa kepuasan kerja pada setiap karyawan dalam menerima budaya kepemimpinan dalam era digital tersebut.

DAFTAR REFERENSI

Alam, A. R. N., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 6(1), 49–55. doi: https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101-118. doi: https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427

Aulia, F. D., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Metal Andalan Sukses). Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 159–169. doi: https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1298

Damayanti, S., & Widarta, W. (2025). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Journal of Indonesian Management, 5(1). doi: https://doi.org/10.53697/jim.v5i1.2180

Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(9), 1897-1906.

Ginting, A., & Mirza, D. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mandiri: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2(3), 108–117. doi: https://doi.org/10.59086/jak.v2i3.309

Harahap, I., Rahmani, N. A. B., Pohan, A. M., & Pohan, M. M. (2023). The influence of leadership, work discipline, and motivation on employee performance with religiosity as a moderating variable. Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 84–93. doi: https://doi.org/10.36555/almana.v7i1.2112

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

Jimu, L, Buntu, B, & Ohorela, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 110–120. DOI yang terverifikasi: **10.55049/jeb.v15i2.231**.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69-88. doi: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404

Kurniawati, R., Putri, T. A., & Nabila. (2024). Peran leader dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Wacana Psikokultural, 2(1). doi: https://doi.org/10.24246/jwp.v2i1.13940

Laksono, R. A. D. A., Putri, S. T. G., & Hapsari, P. I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Agung Surya Abadi Denpasar. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(3), 834–850. doi: https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.7924

Nuryadi, Y., Kurniawan, M., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs), 16(1), 101–111. doi: https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7786

Norawati, S., Rahayu, R., & Basem, Z. (2023). The effect of servant leadership and work motivation on the performance of state civil apparatus through organizational commitment. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 7(1). doi: https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i1.8709

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Paembang, F., Ohoiwutun, Y., & Hafel, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI Учредители: LPPM Universitas EKASAKTI*, *6*(4), 2083-2093. doi: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4507

Parastra, H. G., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan performa kerja karyawan: Systematic literature review. Journal of Management and Business (JOMB), 5(2). doi: https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6095

Permadi, N., & Darmastuti, I. (2025). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Valbury Asia Futures Semarang. Diponegoro Journal of Management, 14(4), 781–791.

Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(1), 53–62. doi: https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1673

Putri, S., Budianto, E. W. H., & Dewi, N. D. T. (2023). *Bank Bukopin Syariah dan Konvensional: Studi Pustaka (Library Research) dan Bibliometrik VOSviewer*.

Riphasa, M. S., Marnita, M., Mahdum, M., Dahnilsyah, D., & Azhar, F. (2025). PERAN MOTIVASI KERJA PADA ORGANISASI DI INDONESIA. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2328-2337. doi: https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1216

Rosmajudi, A. (2023). Meta-analisis Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas

Pelayanan Publik Di Kantor Pemerintahan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(4), 592-602.

Sirait, R. M., & Isnanto, S. H. (2025). Analysis of the influence of leadership style and work motivation on employee performance: Literature review. Dinasti International Journal of Management Science, 6(4), 766–774. doi: https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4338

Sitanggang, A., Dewi, A., Valentina, L., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delica Indonesia Medan. Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi), 2(2). doi: https://doi.org/10.53695/ja.v2i2.184

Toatubun, M., & Musa, A. E. Z. (2023). Peran kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Paulus Journal of Accounting, 4(2), 59–64.