

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusa Indah 10 di Kota Solok

Ida Nirwana^{1*}, Arfimasri², Putri Anggraini³

¹⁻³Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

**Penulis Korespondensi: syafiranirwana20@gmail.com*

Abstract. This research seeks to assess the impact of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at CV Nusa Indah 10 located in Solok City, utilizing a sample of 32 respondents and adopting quantitative methods. The sampling technique employed is Total Sampling. Data collection was carried out through the distribution of a questionnaire. Multiple regression analysis revealed the equation for the variables Leadership Style and Work Discipline's effect on Employee Performance to be $Y = 12.024 + 0.220 X_1 + 0.482 X_2 + e$. The t-test indicated that Leadership Style (X_1) significantly affects Employee Performance, as demonstrated by a t-count of 2.201, which is greater than the t-table value of 2.04523, with a significance level of 0.036, which is less than 0.05. Consequently, H_a was accepted while H_0 was rejected. Additionally, Work Discipline (X_2) significantly influences Employee Performance, with a t-count of 5.409 surpassing the t-table value of 2.04523, and a significance level of 0.000, which is also below 0.05. This led to the acceptance of H_a and rejection of H_0 . The F test results showed that both Leadership Style and Work Discipline jointly affect Employee Performance, with an f count of 51.591 exceeding the f table value of 3.33, and a significance level of 0.000, which is under 0.05. Furthermore, the R Square value obtained is 0.781, indicating that Leadership Style and Work Discipline collectively account for 78.1% of the variance in Employee Performance at CV Nusa Indah 10 in Solok City, with the remaining variance attributed to other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership style; Work Discipline; Employee Performance; Questionnaire, Total Sampling

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusa Indah 10 yang berlokasi di Kota Solok, dengan menggunakan sampel sebanyak 32 responden dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis regresi berganda menunjukkan persamaan untuk variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 12,024 + 0,220 X_1 + 0,482 X_2 + e$. Uji-t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,201 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,04523 dengan tingkat signifikansi 0,036 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Selain itu, Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t-hitung sebesar 5,409 melampaui nilai t-tabel sebesar 2,04523, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang juga di bawah 0,05. Hal ini menyebabkan diterimanya H_a dan ditolaknya H_0 . Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan, dengan f hitung sebesar 51,591 melampaui nilai f tabel sebesar 3,33, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05. Selanjutnya, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,781, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menyumbang 78,1% varians dalam Kinerja Karyawan di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok, sedangkan varians sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kuesioner; Total Sampling

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang kuat dapat beradaptasi dengan perubahan dan bersaing secara efektif dalam skala global, sehingga manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi vital untuk meningkatkan efisiensi. Di dalam perusahaan, kualitas sumber daya manusia senantiasa menjadi perhatian khusus, karena

peran dan kontribusi mereka sangat dihargai oleh masyarakat. Oleh karena itu, organisasi harus membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat mencapai tujuan mereka.

Kemampuan manusia sebagai bagian dari tenaga kerja akan memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, fungsi manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting dan tidak terpisahkan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat bergantung pada unsur manusia, yang dianggap esensial dan menentukan dalam kaitannya dengan tujuan organisasi, karena sumber daya manusia yang mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut. Kinerja mengacu pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut, kinerja menandakan hasil yang diperoleh oleh seorang individu, (Nasrah & Vivilawati, 2020).

Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu alasan utamanya adalah kurangnya disiplin kerja. Ketika karyawan menunjukkan perilaku tidak disiplin, mereka seringkali kesulitan untuk tetap fokus dan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, faktor-faktor seperti tekanan kerja yang berlebihan, kurangnya pengakuan, manajemen yang tidak efektif, dan lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat menyebabkan penurunan kinerja. Disiplin kerja mengacu pada sikap dan tindakan yang mencerminkan kepatuhan, ketaatan, dan akuntabilitas karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja (Ida Nirwana et al., 2022). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur krusial yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun badan usaha. Sumber daya manusia juga berperan krusial dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi; mereka terdiri dari individu-individu yang bekerja di dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia mencakup berbagai unsur, antara lain analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, pengelolaan arsip statis, makna sumber daya manusia, pengertian, komponen, peran, dan fungsinya, serta peningkatan mutu pelayanan melalui penerapan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan suatu

proses manajemen yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, (Iqbal Arraniri, 2021).

Selain itu, aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan yang dipilih. Pendekatan yang diambil oleh seorang pemimpin berkontribusi signifikan dalam menumbuhkan disiplin kerja yang efektif, yang diharapkan dapat menumbuhkan rasa keadilan di antara karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan aspirasi individu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan mencakup norma dan tindakan individu yang digunakan untuk memengaruhi orang lain sesuai keinginan mereka. Perilaku ini sering dibentuk oleh berbagai elemen, termasuk nilai-nilai, keyakinan, persepsi, harapan, dan sikap pemimpin. Hubungan antara pemimpin dan anggota timnya dapat dievaluasi melalui umpan balik karyawan mengenai pendekatan pemimpin dalam membimbing dan membimbing bawahan mereka dalam melaksanakan tugas mereka, (Fahmi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan indikasi dari keseluruhan keterampilan, sikap, dan perilaku individu saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan, serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tidak hanya mencakup hasil akhir pekerjaan tetapi juga proses, etos kerja, disiplin, kolaborasi, dan inisiatif yang ditunjukkan selama pemenuhan tugas mereka. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam pekerjaan mereka dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang mengarah pada pencapaian tujuan akhir organisasi. Kinerja karyawan yang kuat dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang tidak memadai dapat menyebabkan kerugian. Akibatnya, inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan menimbulkan tantangan yang signifikan bagi manajemen, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan bisnis bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, (Ida Nirwana et al., 2022).

Studi ini dilakukan di CV Nusa Indah 10, sebuah perusahaan yang berlokasi di Kota Solok, Sumatera Barat. Didirikan pada 6 November 2018, CV Nusa Indah 10 telah aktif beroperasi sejak saat itu. Sebagai perusahaan lokal, CV Nusa Indah 10 berkontribusi signifikan dalam memenuhi kebutuhan es krim di Kota Solok dan sekitarnya. Perusahaan ini bertanggung jawab atas distribusi dan penjualan es krim Wall's, merek di bawah PT Unilever Indonesia Tbk, sebuah perusahaan barang konsumen global terkemuka. Dengan mendistribusikan produk-produk Wall's, CV Nusa Indah 10 berkomitmen untuk memberikan produk-produk berkualitas tinggi yang dapat dinikmati oleh masyarakat luas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan karyawan CV Nusa Indah 10 di Kota Solok, ditemukan berbagai permasalahan, seperti pendekatan kepemimpinan di lokasi penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua keputusan yang diambil oleh pimpinan mempertimbangkan masukan dari seluruh anggota tim. Kurangnya disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan tidak mematuhi aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu indikasi kurangnya disiplin ini adalah kecenderungan untuk datang terlambat. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu, sehingga berpotensi menghambat produktivitas tim secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari dedikasinya, yang ditunjukkan oleh mereka yang memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian target. Namun, banyak dari karyawan ini yang rela mengorbankan kesehatan atau pekerjaan mereka. Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV Nusa Indah 10 Di Kota Solok)”.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin secara teratur, yang diakui oleh orang lain saat membimbing dan memengaruhi tindakan timnya. Pendekatan ini digunakan oleh seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya, (Tunnufus & Maulana, 2022). Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang diambil seorang pemimpin untuk memengaruhi tindakan anggota tim, mendorong mereka untuk berkolaborasi dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi, (Sriyanti Esi et al., 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi manajer untuk menyampaikan harapan kepada karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan di dalam perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang kuat, organisasi akan menghadapi tantangan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, disiplin memainkan peran krusial dalam kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin bertindak sebagai sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, menumbuhkan kemauan untuk mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran serta komitmen untuk mematuhi semua peraturan organisasi, (Nurhayati et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan pekerjaan yang terlihat melalui pencapaian atau hasil. Kinerja merupakan demonstrasi yang dilakukan oleh individu atau suatu proses terkait tugas yang diberikan. Alih-alih menjadi hasil akhir dari berbagai proses kerja, kinerja memberikan perspektif holistik yang dimulai dari komponen masukan, proses, keluaran, dan hasil akhir, (Nirwana,I et al., 2023). Kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas karyawannya, karena peningkatan kinerja karyawan biasanya menghasilkan hasil organisasi yang lebih baik. Kinerja kerja seseorang mencerminkan hasil yang dicapai dari peran atau tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu, (Seflidiana Roza et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sebagai pendekatan utamanya. Fokus penelitian ini adalah staf CV Nusa Indah 10 yang berlokasi di Kota Solok, tepatnya di Jalan Pandan Puti Nomor 39, Kelurahan KTK, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat, dengan kode pos 27315. Dalam penelitian ini, peneliti mengandalkan sumber data primer. Data primer ini dapat dikumpulkan melalui metode seperti wawancara dan survei. Metode pengumpulan data berkaitan dengan strategi yang digunakan untuk memperoleh informasi atau fakta di lapangan. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV Nusa Indah 10 di Kota Solok yang berjumlah 32 orang (Data Rekap Jabatan CV Nusa Indah 10, 2024).

Pengujian Instrument

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada akurasi atau presisi suatu alat dalam mengukur data. Untuk mengevaluasi validitas, baik momen produk perorangan maupun korelasi total dapat digunakan. Data dianggap valid ketika skor total melebihi r tabel (momen produk Pearson). Uji validitas menunjukkan seberapa efektif suatu instrumen pengukuran menilai apa yang ingin diukurnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,829	0,349	Valid
	X1.2	0,808	0,349	Valid
	X1.3	0,829	0,349	Valid
	X1.4	0,871	0,349	Valid
	X1.5	0,805	0,349	Valid
	X1.6	0,835	0,349	Valid
	X1.7	0,658	0,349	Valid
	X1.8	0,830	0,349	Valid
	X1.9	0,889	0,349	Valid
	X1.10	0,870	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,843	0,349	Valid
	X2.2	0,876	0,349	Valid
	X2.3	0,856	0,349	Valid
	X2.4	0,902	0,349	Valid
	X2.5	0,929	0,349	Valid
	X2.6	0,851	0,349	Valid
	X2.7	0,928	0,349	Valid
	X2.8	0,927	0,349	Valid
	X2.9	0,919	0,349	Valid
	X2.10	0,869	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,843	0,349	Valid
	Y2	0,689	0,349	Valid
	Y3	0,813	0,349	Valid
	Y4	0,856	0,349	Valid
	Y5	0,824	0,349	Valid
	Y6	0,892	0,349	Valid
	Y7	0,917	0,349	Valid
	Y8	0,733	0,349	Valid
	Y9	0,827	0,349	Valid
	Y10	0,775	0,349	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kuesioner sebagai ukuran variabel tertentu. Suatu item dianggap reliabel jika respons individu terhadap item tersebut tetap stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam evaluasi ini, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas. Uji reliabilitas yang dilakukan dan hasilnya disajikan dalam tabel di bawah ini:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas.

Variabel	Cronbach Alfa	N Of Item	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,946	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,966	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,60	Reliabel

Merujuk pada tabel yang disediakan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,946, Disiplin Kerja (X2) dengan Cronbach Alpha sebesar

0,966, dan Kinerja Karyawan (Y) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,941. Oleh karena itu, ketiga variabel ini dianggap reliabel karena menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60..

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi merepresentasikan hubungan fungsional antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen, yang memudahkan estimasi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan pengaruh variabel independen. Dalam penelitian ini, model regresi linier berganda diterapkan menggunakan SPSS Versi 22, 2025. Temuan dari analisis regresi dirinci di bawah ini:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.024	2.977		4.039	.000
X1	.220	.100	.272	2.201	.036
X2	.482	.089	.669	5.409	.000

a. Dependent Variable: Y

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Persamaan regresi linier berganda yang diberikan dapat dianalisis sebagai berikut:

Dalam model regresi ini, konstanta adalah 12,024, yang menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dijaga konstan atau ditetapkan sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan di CV Nusa Indah 10, Kota Solok, akan menjadi 12,024. Baik Gaya Kepemimpinan maupun Disiplin Kerja berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan di CV Nusa Indah 10, Kota Solok.

Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,220 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,220 satuan pada Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dijaga konstan atau sama dengan nol.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,482 dan juga bertanda positif. Hal ini dapat dipahami bahwa kenaikan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan akan berbanding lurus dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,482 satuan, dengan catatan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) menilai seberapa besar pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Selain itu, nilai R^2 menunjukkan tingkat korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil untuk nilai R^2 dan kuadrat R^2 disajikan pada tabel di bawah ini:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,884 ^a	,781	,765	2,80191

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22, (2025)

Berdasarkan tabel yang tersedia, koefisien determinasi, yang diwakili oleh nilai R kuadrat, adalah 0,781 atau 78,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,1%, sementara sisanya sebesar 21,9% atau 0,219 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti Kompetensi dan Produktivitas Kerja, dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah bidang dalam statistik inferensial yang bertujuan untuk mengevaluasi validitas suatu klaim secara sistematis dan memutuskan apakah akan menerima atau menolaknya. Tujuan hipotesis adalah untuk menyediakan landasan bagi pengumpulan bukti berupa data guna memastikan validitas pernyataan atau asumsi yang diajukan diterima atau ditolak, (Sahir, 2022).

Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,024	2,977		4,039	,000
Gaya Kepemimpinan	,220	,100	,272	2,201	,036
Disiplin Kerja	,482	,089	,669	5,409	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dievaluasi sebagai berikut:

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai t hitung sebesar 2,201, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,04523, dan tingkat signifikansi sebesar 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Nusa Indah 10, Kota Solok.

Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), nilai t hitung sebesar 5,409, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,04523, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Nusa Indah 10, Kota Solok.

Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
1	Regression	810,049	2	405,591	51,591	,000 ^a
	Residual	227,670	29	7,851		
	Total	1037,719	31			

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa f hitung adalah 51,591, dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai ft tabel adalah 3,33. Hasil ANOVA yang dibahas di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung melebihi 51,591, sedangkan nilai ft tabel adalah 3,33, dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Nilai f hitung yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan ft tabel, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh kolektif yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Informasi yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 51,591, dengan tingkat signifikansi 0,000. Lebih lanjut, nilai f tabel berada pada angka 3,33. Temuan ANOVA yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa nilai f hitung melebihi 51,591, sedangkan nilai f tabel adalah 3,33, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Nilai f hitung secara signifikan lebih besar daripada f tabel, dan tingkat signifikansinya di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) tervalidasi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai hitung sebesar 5,409 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,04523 dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusa Indah 10 Kota Solok. Disiplin Kerja merupakan sikap menghargai, menghargai, menaati, dan menaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan pada CV Nusa Indah 10 Kota Solok maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Disiplin kerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan di CV Nusa Indah 10 mematuhi peraturan, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai pedoman yang ditetapkan, dan menjunjung tinggi etika serta tanggung jawab di tempat kerja. Semua faktor ini berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosalina & Wati (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F menghasilkan hasil sebesar 51,591 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (HO) diterima ketika F hitung melebihi nilai F tabel, sebagaimana dibuktikan oleh 51,591 lebih besar

dari 3,33, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok. Penelitian telah menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok. Kinerja karyawan terkait erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor. Pengaruh pemimpin sangat penting karena pencapaian tujuan membutuhkan gaya atau pendekatan kepemimpinan yang selaras dengan keadaan kerja spesifik yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang tepat yang menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan positif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Akibatnya, karyawan cenderung merasa nyaman dan bekerja optimal di bawah pimpinan yang cakap, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi seringkali mengharapkan kinerja tinggi tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Meskipun demikian, faktor-faktor ini perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berkembang pesat di tengah persaingan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eli Suryani (2022), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara kolektif memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan disiplin kerja yang lebih kuat akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Nusa Indah 10 yang berlokasi di Kota Solok.

Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok.

Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan (Y) di CV Nusa Indah 10 di Kota Solok.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Karyawan CV Nusa Indah 10 sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinannya, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Nusa Indah 10.

Karyawan CV Nusa Indah 10 sebaiknya meningkatkan disiplin kerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Nusa Indah 10.

Karyawan CV Nusa Indah 10 sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam dan untuk mendapatkan wawasan tentang pengaruh faktor-faktor lain, seperti komitmen organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Advanced, J., Ardeski, S., Nirwana, I., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. *Jurnal Advanced*, 16(2), 24–39.
- Afni, Y., & Sriyanti, E. (2024). Determinan kinerja pegawai di instansi pemerintahan Kecamatan Hiliran Gumanti (dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(6), 8241–8250.
- Afriwahyuni, R., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Agusman, A., Sriyanti, E., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai non PNS di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan JNE di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 69–71. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Fauzi, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit rekam medik RSUD Cibinong. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 1–14. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2747>
- Hasnawati, H., Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 12–20.

- Hendri, J. S. M. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1), 6–15.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Nasrah, R., & Vivilawati, Y. (2020). Analisis pengaruh kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada BPJS Kesehatan Cabang Solok. *Jurnal Advanced*, 14(1), 41–52.
- Nasrah, R., Relin, A., & Asyunelda, D. (2024). Determinasi kinerja pegawai berdasarkan motivasi dan kompetensi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 457–462.
- Nirwana, I., & Putra, J. E. (2021). Motivasi, disiplin, dan keterampilan kerja karyawan pada CV Cable Vision Solok. *Jurnal Advanced*, 15(2), 39–47.
- Nirwana, I., Roza, S., & Idris, A. (2024). Determinasi sikap dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Solok. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 18–32.
- Nurhayati, N., Nirwana, I., & Tika, L. D. I. (2024). Analisis kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan keterampilan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 177–182.
- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rukmana, S., Yeni, A., & Nurhayati, N. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 112–120.
- Sriyanti, E., Defitri, S. Y., Indrawati, N., & Yamin, A. (2022). Edukasi pemahaman kepemimpinan dan job description pada perangkat Nagari Koto Laweh. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 3(1), 10–27.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Fauzan, A. F. (2024). Analisis kepemimpinan dan adopsi teknologi terhadap kinerja karyawan. *Economic and Digital Business Review*, 5(2), 563–570.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Maishara, Y. (2024). Peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN Kota Solok. *Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3), 344–354. <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>

- Sriyanti, E., Nasrah, R., & Hastuti, C. S. (2024). Hubungan antara komunikasi dan disiplin kerja dengan tingkat motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 765–773.
- Sriyanti, E., Wardhana, Z., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2023). Determinan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5, 17–29.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). STKIP PGRI Pacitan. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri, A. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Tunnufus, Z., & Maulana, I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 505–519. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.703>
- Vemil, V., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC Jaya Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.
- Wulandari, F., Deti, R., & Harsono, M. (2024). Analisis gaya kepemimpinan berdasarkan sektor bisnis, kepemimpinan perempuan, institusi pendidikan, dan institusi pemerintahan (literature review). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 842–855.
- Yeni, A., Roza, S., & Wahyu, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kualitas pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Journal Bintang Manajemen*, 1, 76–87.