

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan

Priska Dini Yanti Waruwu¹⁾, Natalia E. Sihombing²⁾, Kepler Sinaga³⁾

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan, Sumatera Utara, 20212

Email Korespondensi: priska.waruhu@student.uhn.ac.id

Email: nataliasihombing5012@gmail.com

Email: sinaga.kepler63@gmamil.com

Abstract: This study aims to evaluate the influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Lolofaoso Village Office, South Nias. The research method used involves a survey of village officials and statistical data analysis to identify the relationship between the leadership style applied by the village head and the level of work discipline with individual performance results. The findings of this study are expected to provide strategic insights to companies to improve leadership effectiveness and encourage better work discipline in order to improve overall employee performance. This research was conducted using a qualitative method. Data collection techniques using a questionnaire. Based on the hypothesis testing with the *t* test, the *t*-test value was obtained $6.747 > t$ table which was 1.989 and the significant value of the Leadership Style variable was $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance at the Belawan Main Port Authority.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan melibatkan survei perangkat desa dan analisis data statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa dan tingkat disiplin kerja dengan hasil kinerja individu. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis kepada perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan mendorong disiplin kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan Pengujian hipotesis dengan uji *t* diperoleh nilai $t_{hitung} 6,747 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,989 dan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Desa Lolofaoso, yang terletak di Nias Selatan, memainkan peran krusial dalam pelayanan publik dan pengelolaan administrasi desa. Sebagai lembaga yang berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah pusat dan masyarakat desa, kantor ini dituntut untuk menjalankan tugas-tugas administratif dengan efisien dan efektif. Kinerja pegawai di kantor desa sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta keberhasilan program-program desa.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan atau anggota tim untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja merupakan suatu konsep yang penting dalam dunia kerja yang mengacu pada perilaku karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi, konsistensi, dan ketertiban. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap aturan kantor, serta kualitas kerja yang konsisten.

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang individu atau kelompok dalam organisasi memenuhi tujuan dan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metode evaluasi, seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, inisiatif, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Maka dalam hal ini, fenomena yang ingin diteliti dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya masalah kinerja karyawan yang kurang efektif, dimana semangat kerja karyawan berkurang dan jumlah karyawan di kantor tersebut juga lebih besar dari tugas yang ada, sehingga banyak karyawan yang menganggur dan tidak produktif. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan.

II. METODE PENELITIAN

A. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Muhammad Subhan Iswahyudi (2023: 7) gaya kepemimpinan merupakan pendekatan khas yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan membimbing orang lain. Setiap pemimpin memiliki preferensi dan kecenderungan unik dalam pendekatan kepemimpinannya, yang mencerminkan gaya kepribadian, nilai-nilai, dan pengalaman mereka.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam jurnal Bhima Aristo Putra (2022), adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan Pengambilan Keputusan
Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
- b. Kemampuan Motivasi
Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau

keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.
- e. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

Disiplin Kerja

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 215) manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menumbuhkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Handoko dalam Arif Yusuf Hamali (2016: 216) Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

2. **Disiplin Korektif**
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
3. **Disiplin Progresif**
Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil nyata dari bakat atau kemampuan seseorang, atau hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Edi Moehariono dalam Antaiwan Bowo Pranogyo (2021: 2) kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan yang dihasilkan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam hal ini karyawan.

Menurut Sugiono dalam Nurindah Dwi Antika (2021: 101) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi

(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021: 14) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa, staf/operator kantor sebanyak 10 orang, dan masyarakat Desa Lolofaoso Nias Selatan sebanyak 568 orang. Untuk mengetahui ukuran sampel maka digunakan rumus slovin dengan presentase kelonggaran sebesar 10% dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{568}{1 + 568 (0,01)^2}$$

$$= 85,02 \text{ (dibulatkan menjadi 86)}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel/Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN (X ₁)	X1.1	0,629	0,2120	Valid
	X1.2	0,607	0,2120	Valid
	X1.3	0,485	0,2120	Valid
	X1.4	0,516	0,2120	Valid
	X1.5	0,300	0,2120	Valid
	X1.6	0,549	0,2120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa 6 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu sebesar 0,2120 dengan signifikansi < 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Variabel/Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X ₂)	X2.1	0,481	0,2120	Valid
	X2.2	0,584	0,2120	Valid
	X2.3	0,509	0,2120	Valid
	X2.4	0,574	0,2120	Valid
	X2.5	0,628	0,2120	Valid
	X2.6	0,581	0,2120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa 6 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2120 dengan signifikansi $< 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel/Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,607	0,2120	Valid
	Y1.2	0,616	0,2120	Valid
	Y1.3	0,540	0,2120	Valid
	Y1.4	0,577	0,2120	Valid
	Y1.5	0,376	0,2120	Valid
	Y1.6	0,383	0,2120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2120 dengan signifikansi $< 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.452	6

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,452 $> 0,60$ yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.541	6

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,541 $> 0,60$ yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.468	6

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,468 $> 0,60$ yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

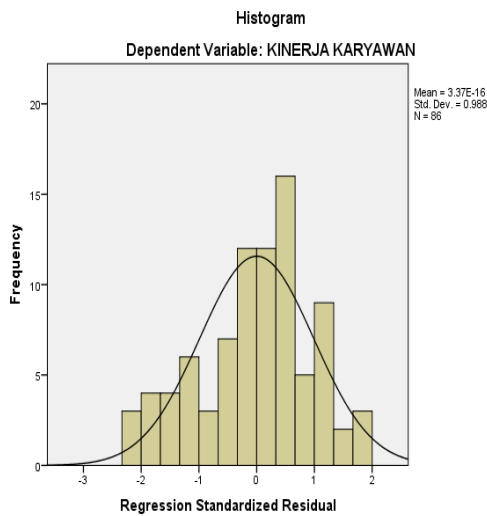
Tabel 7 Uji Normalitas-Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11244309
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.064
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp.Sig.(2-tailed) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi ketentuan data yang memiliki distribusi normal, karena nilai Asymp.Sig.(2-tailed) harus lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal karena 0,038 $> 0,05$.



Gambar 1 Uji Normalitas

Pada gambar grafik histogram hasil uji normalitas data terlihat bahwa tidak terjadi kecenderungan kurva untuk mengarah pada sisi kanan maupun sisi kiri. Berdasarkan fakta tersebut, maka disimpulkan bahwa benar adanya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolonieritas

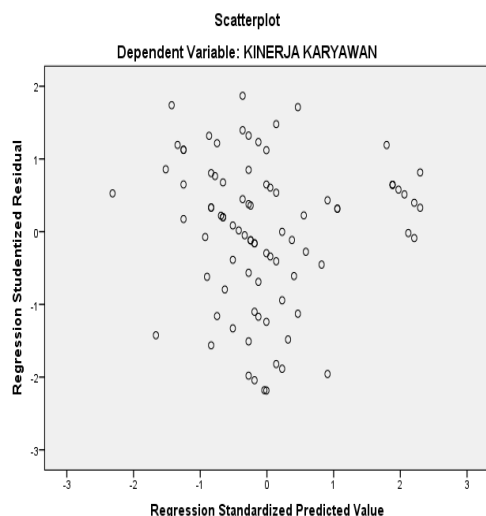
Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.738		2.190		3.534	.001	
GAYA KEPEMIMPINAN	.521	.118	.497	4.433	.000	.607	1.647
DISIPLIN KERJA	.143	.105	.152	1.357	.179	.607	1.647

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolonieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolonieritas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau pola tertentu. Titik-titik juga menyebar baik diatas dan dibawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
1 (Constant)	7.738		2.190		3.534	.001
GAYA KEPEMIMPINAN	.521	.118	.497	4.433	.000	
DISIPLIN KERJA	.143	.105	.152	1.357	.179	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program spss versi 22 diatas, maka model persamaan analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 7,738 + 0,521 X_1 + 0,143 X_2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta (constant) adalah 7,738 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 7,738.
2. Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,521 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,521. Sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar 0,521.
3. Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,143 yang berarti jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,143. Sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y)

4. menurun sebesar 0,143.

Tabel 10 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (X₁) Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,729	2,075		4,207	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	,621	,092	,593	6,747	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) pada tabel 10 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah sebesar 6,747, dimana nilai ini > t_{tabel} yaitu sebesar 1,989 dan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Lolofaoso.
2. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah sebesar 4,801, dimana nilai ini > t_{tabel} yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif.
3. dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218,520	2	109,260	23,908	,000 ^b
	Residual	379,305	83	4,570		
	Total	597,826	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian uji simultan (Uji F) pada tabel 11 diatas, bisa dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 23,908 dimana > dari F_{tabel} sebesar 3,11 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,350	2,138

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinasi pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,366 sehingga dapat diketahui bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,366 atau 36,6%. dan selebihnya 63,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan, dilihat dari hasil uji t dimana antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan $t_{hitung} 6,747 >$ dari t_{tabel} yaitu sebesar 1.989 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Data ini memberi arti bahwa Gaya Kepemimpinan bisa menciptakan Kinerja Karyawan yang baik pada suatu perusahaan. Jika Gaya Kepemimpinan dirasa lebih baik oleh karyawan, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Diperkuat juga dari teori yaitu bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan, dilihat dari hasil uji t dimana antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan $t_{hitung} 4,801 >$ dari t_{tabel} yaitu 1.989 dan signifikasinya $0,000 < 0,05$. Data ini memberi arti bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja ditanamkan lebih baik bagi diri karyawan maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Diperkuat juga dari teori Disiplin kerja yaitu sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan, dilihat dari hasil uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Untuk uji F didapatkan $F_{hitung} 23,908 >$ dari F_{tabel} yaitu 3,11 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,366. Artinya Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel

Kinerja Karyawan sebesar 36,6% dan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan

Hasil yang didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Lolofaoso.

Dari narasi hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka yang menjadi saran dalam penelitian ini pemerintahan desa kepemimpinan kepala desa dan disiplin kerja bagi karyawan harus lebih ditingkatkan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Desa Lolofaoso Nias Selatan memberikan dukungan terhadap bawahannya (perangkat desa dan staf) untuk mengembangkan potensi dan semangat kerja melalui bimbingan dan arahan serta contoh dari kepala desa untuk dapat meningkatkan kemampuan kinerja bawahannya, agar memiliki kinerja yang baik dan menjunjung tinggi kedisiplinan untuk mencapai keinginan dan tujuan perusahaan.
2. Untuk Perangkat Desa dan Staf yang ada di Kantor Desa Lolofaoso Nias Selatan diharapkan memiliki orientasi kinerja, karena kompetensi kinerja dibutuhkan dalam implementasi strategi agar diperoleh keunggulan bersaing yang mantap melalui nilai responsifitas atas kebutuhan pelayan supaya lebih cepat dan tanggap dalam melayani masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, E. P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018*. [Skripsi, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun].
- Antika, N. D., Dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen Organisasi Dan Organisasi, 12(2), 101.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Hukmah, A. W. P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh*. [Skripsi, Universitas Islam Negeri AR-RANIRY].

- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Ahli Media Press.
- Iswahyudi, M. S. (2023). *Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Pramana, D., Dkk. (2022). *Budaya Organisasi*. CV Merdeka Kreasi Group.
- Pranogyo, B. A., Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Priansa, J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia.
- Siagian, N. (2021). *Statistika Dasar Konseptualisasi Dan Aplikasi*. Surakarta.
- Siagian, N. (2024). *The Role Of Economic Policies To Adopt Renewable Energy And Digital Technology On Business Decisions And HR Management In The Indonesian Mining Sector*. *International Journal Of Energy Economics And Policy*, 14(2), 632–641.
- Siagian, N. (2023). *Online Lending Business And Its Criminal Aspect Of Collectibility*. *Journal On Education*, 5(3), 7400–7405.
- Siagian, N. (2023). *The Power Of Robots: A Dedication Of Computer Science For Human Capitals Management*. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, (Special Issue), 939–944.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.