

GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI

LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Sri Sulastri Manalu*, Muhamad Husni Thamrin

Prodi Ilmu Administrasi Publik, FISIP, Universitas Sumatera Utara, Medan

*Koresponden email: srisulastrimanalu@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan menurut kriteria tertentu. Faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya memiliki peran yang krusial dalam penentuan kesuksesan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi juga akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi ditemui beberapa permasalahan, yaitu kinerja yang belum optimal dilihat dari target kinerja yang belum tercapai, peran pemimpin dan disiplin kerja pegawai yang belum maksimal dilihat berdasarkan sumber daya pegawai yang kurang dan absensi pegawai yang masih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi sebanyak 40 responden dengan teknik sampling adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda serta uji hipotesis (Uji T dan Uji F) dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Employee Performance is the results achieved by employees in carrying out their duties by the responsibilities assigned according to certain criteria. Factors that are believed to influence employee performance are leadership style and work discipline. The leadership style applied by leaders to influence their subordinates has a crucial role in determining organizational success. High work discipline will also make it easier for the organization to achieve its goals. At the Population and Civil Registration Service of Dairi Regency, several problems were encountered, namely performance that was not yet optimal as seen from the performance targets which had not been achieved, the role of leaders and employee work discipline which was not optimal as seen from the lack of employee resources and employee absenteeism which was still high. This research aims to analyze the significance of the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Dairi Regency. The population used in this research were all employees at the Dairi Regency Population and Civil Registration Service, totaling 40 respondents with the sampling technique being saturated sampling with a population size equal to the sample size. The research method used is descriptive research with a quantitative approach. The data analysis technique used is multiple regression analysis and hypothesis testing (T Test and F Test) with the help of the SPSS 25 program. The results of this research show that leadership style and work discipline have a positive and simultaneous effect on the performance of Dairi Regency Population and Civil Registration Service employees.

Keywords: Leadership style, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil menjadi alat bagi pemerintah untuk dapat memperoleh data kependudukan secara akurat, sebagai database bagi pemerintah dalam menentukan program program pembangunan dalam berbagai aspeknya agar terarah dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Ketidakakuratan dalam keadministrasian kependudukan adalah masalah yang sangat krusial yang dapat menimbulkan bias bahkan kegagalan dalam setiap kebijakan yang

diambil pemerintah bahkan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Seharusnya fenomena pertumbuhan jumlah penduduk dapat dikelola dengan baik oleh negara melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai institusi pelaksana urusan administrasi kependudukan. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan mensyaratkan untuk penataan, penerbitan dokumen dan data kependudukan secara akurat. Pelayanan administrasi kependudukan yang profesional, meme-

nuhi standar teknologi informasi, dinamis, tertib, dan tidak diskriminatif dalam pencapaian standar pelayanan minimal menuju pelayanan prima yang menyeluruh untuk mengatasi permasalahan kependudukan.

Dalam menghadapi situasi tersebut, maka instansi pemerintahan dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal agar dapat memberikan hasil pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia sangat berperan aktif dan dominan pada setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia instansi pemerintah yang dalam hal ini adalah pemimpin dan para pegawai, dituntut untuk memiliki keunggulan, kemampuan dan keterampilan yang profesional untuk dapat menjalankan tugas pemerintahan dengan baik dan akuntabel. Mutu SDM suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung sangat berhubungan dengan kinerja yang akan dihasilkan dari instansi tersebut.

Saat ini mewujudkan kinerja instansi pemerintah yang maksimal tidak dapat ditawar lagi, kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Dalam hal ini kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan performa pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga. Kinerja pegawai akan baik apabila pegawai dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Target tiap-tiap instansi pemerintah dituangkan dalam dokumen resmi yang ditetapkan dan disepakati bersama oleh instansi tersebut dan struktur pemerintahan yang ada di atasnya. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) merupakan dokumen resmi bagi instansi di bawah kementerian yang berisi target yang harus dicapai dalam periode tahunan dan lima tahunan. Target instansi yang telah ditetapkan ini, dievaluasi pada akhir tahun, diberikan penilaian dan digunakan untuk mengukur kinerja instansi tersebut (Laksmiwati, 2020). Dalam penelitian ini terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian Robbins (2016).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi yang ditunjuk sebagai unsur pe-

laksana urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kependudukan dan sipil. Dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi mengalami kesulitan dalam melayani masyarakat. Hal ini dikarenakan jumlah pemohon administrasi di Kabupaten Dairi perbulannya dapat mencapai 2.500 lebih pemohon (Disdukcapil Kab. Dairi 2023) sehingga pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik dan cepat. Berikut adalah data tarket kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dalam kurun waktu satu tahun (2022).

Data menunjukkan bahwa dalam periode satu tahun, pencapaian kinerja Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Dairi pada tahun 2022 belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Masih terdapat beberapa indikator kinerja yang masih rendah seperti jumlah kepemilikan KIA yaitu 46,38% kemudian jumlah kepemilikan akta lahir >17 sebesar 53,54 % dan persentase kepemilikan akte pernikahan yang hanya sebesar 36,75% sedangkan kepemilikan akta kematian dan perceraian yang juga masih rendah. Pencapaian hasil kinerja organisasi yang mencapai target maupun belum mencapai target yang ditentukan adalah tanggung jawab bersama dari seluruh bagian yang terlibat dalam organisasi tersebut. Meningkatkan atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House, 2015).

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi bahkan bisa dianggap sebagai inti dari organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi bergantung pada kepemimpinan (Ritonga & Tarigan, 2015). Dalam penelitian ini teori yang digunakan untuk menentukan gaya kepemimpinan menggunakan teori kontingensi oleh Fiedler dalam Wahjosumidjo, (2005) yang menyebutkan bahwa ada tiga macam keadaan kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yakni hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan wibawa kedudukan pimpinan (Fiedler, 1967).

Selain faktor kepemimpinan, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk menghormati menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertera maupun yang tidak tertera serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak untuk

menerima sanksi-sanksinya (Ardana, I Komang, Ni Wayan & I Wayan, 2011). Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil, sebab harus ditaati oleh seluruh pegawai, disiplin kerja pegawai merujuk pada tingkat komitmen, ketertiban, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya serta aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik juga sangat penting dalam menjaga produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi, tentunya akan memudahkan instansi mencapai tujuannya. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja seorang pegawai terdapat tiga indikator (Rivai, 2005) yaitu kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja, dan bekerja sesuai prosedur.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditetapkan bahwa penelitian ini mengambil variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Disdukcapil Kabupaten Dairi sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Sumber dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, laporan, ataupun artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dan untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan menggunakan program *software* SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut (Priyatno, 2017). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan

Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung > rtabel (0.312) dan taraf nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2017) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsistensi jika pengukuran diulang kembali. Berdasarkan perhitungan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai ketiga *Cronbach's Alpha* > 0,6

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Dasar pengukuran data uji normalitas adalah melihat angka probabilitas *p*, dengan ketentuan, jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas *p* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas *p*, yakni 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil *Uji Variance Inflation Faktor* (VIF) pada hasil output SPSS 25, tabel *coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki VIF < 10 yaitu untuk variabel Gaya Kepemimpinan = 1,015 dan variabel Disiplin Kerja = 1,015. Sedangkan nilai *tolerance* masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yaitu Gaya Kepemimpinan = 1,015 dan Disiplin Kerja = 1,015. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas Untuk melihat dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas

Tabel 1. Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.214 | 6.271 | | 0.034 | 0.973 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0.080 | 0.131 | 0.100 | 0.611 | 0.545 |
| | Disiplin Kerja | 0.072 | 0.144 | 0.082 | 0.499 | 0.621 |

a. Dependent Variable: Abs_res

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 1, dapat dilihat bahwa *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabelvariabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel tak bebas yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 25. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,990 | 9,453 | | 0,316 | ,754 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,541 | 0,197 | 0,331 | 2,746 | 0,009 |
| Disiplin Kerja | 1,009 | 0,216 | 0,562 | 4,663 | 0,000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,909 + 0,541X_1 + 1,009X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,909 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja jika nilainya 0 maka tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 2,990.
- 2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,0541 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,541 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 1,009 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,009 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja pegawai. Hasil analisis data penelitian menggunakan uji simultan (uji F) tertera pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1886.085 | 2 | 943.042 | 16.469 | .000 ^b |
| | Residual | 2118.690 | 37 | 57.262 | | |
| | Total | 4004.775 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai F_{hitung} 16,469 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 16,469 > F_{tabel} 3,252 dan nilai *Sig* adalah 0,000 < 0,05 maka gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,990 | 9,453 | | 0,316 | ,754 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,541 | 0,197 | 0,331 | 2,746 | 0,009 |
| Disiplin Kerja | 1,009 | 0,216 | 0,562 | 4,663 | 0,000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diketahui nilai koefisien dari gaya kepemimpinan adalah 0,541 yakni bernilai positif dan nilai *Sig* dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,009 < 0,05 dan t_{hitung} 2,746 > t_{tabel} 2,026 maka gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diketahui nilai koefisien dari disiplin kerja adalah 1,009 yakni bernilai positif, dan diketahui nilai *Sig* dari variabel disiplin kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 4,663 > t_{tabel} 2,026 yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda atau *Rsquare* (R2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas Sugiyono (2019).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,686 | 0,471 | 0,442 | 7,567 |

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,442. Berdasarkan nilai tersebut, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi sebesar 44,2% sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uraian Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dianalisis berdasarkan tiga indikator yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin oleh Fiedler dalam Wahjosumidjo (2005). Berdasarkan Hasil

analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien dari gaya kepemimpinan adalah 0,541 yakni bernilai positif. Diketahui nilai *Sig.* dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0,009 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,746 > t_{tabel} 2,026$. Untuk itu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Sumiati dan Ivoneldi Ade Sumitra (2023) yang juga mendapatkan hasil yang sama dimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini tergambar bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Jika perilaku pemimpin yang diterapkan sesuai dengan kondisi riil yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi maka akan tercipta produktivitas organisasi melalui kinerja pegawai yang berimplikasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi adalah tipe gaya kepemimpinan suportif, dimana pemimpin lebih bertindak sebagai penyokong bawahan, pemimpin yaitu kepala dinas bersedia menjelaskan permasalahan-permasalahan yang ada kepada para bawahannya, dan juga berusaha untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik sehingga para bawahan melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, pemimpin juga bekerja sama dengan pihak lain yang dalam hal ini adalah para kepala-kepala bagian yang ada di struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi agar pemimpin mampu mendelegasikan tugas-tugas kepada para pegawai sehingga mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dengan baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dianalisis berdasarkan tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja, dan bekerja sesuai prosedur (Rivai, 2005). Diketahui nilai koefisien dari disiplin kerja adalah 1,009 yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,663 > t_{tabel} 2,026$ maka disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Febrian Fitroni dan Rahaditya Yunianto (2019) juga mendapatkan hasil yang sama dimana disiplin kerja berpengaruh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini tergambar bahwa Disiplin kerja adalah variabel dengan pengaruh tertinggi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin pegawai dalam sebuah instansi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut. Sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai dalam sebuah instansi rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis memperlihatkan bahwasannya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Hasil ini bisa diketahui berdasarkan hasil uji yang telah dilaksanakan, diketahui nilai $F_{hitung} 16,469$ dan nilai *Sig.* adalah $0,000$. Nilai $F_{hitung} 16,469 > F_{tabel} 3,252$ dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$ maka gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. oleh sebab itu, H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dan disiplin kerja yang ada pada pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam hal disiplin kerja sebagai variabel terbesar dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan agar pihak instansi tetap memperhatikan disiplin kerja pegawai karena disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu dengan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan instansi. gaya kepemimpinan sebagai variabel yang paling rendah nilainya dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan agar pimpinan lebih memperhatikan kondisi para pegawainya sehingga pimpinan dapat dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitroni, Febrian dan Rahaditya Yunianto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 7(2), 1-12.
- I Komang, Ardana, dan Ni Wayan Mujiati, (2009), *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, (2018). *Kepemimpinan dengan Spirit Techonopreneurship*. Bandung : PT Grafindo Persada.
- Laksmiwati, Indah. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, dan peceived organizational support terhadap kinerja pegawai (khusus pada balai besar penelitian dan pengembangan tanaman obat tradisional Tawangmangu), Semarang: FISIP UNDIP
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Ritonga, T. E. J. and Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik*, 3, pp. 79–92.
- Usman, U., Badiran, M. & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), pp. 23–33.
- Wahjono, Sentot Imam (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Oragisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (7th ed.)*. Jakarta: PT Indeks.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti.2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: MandarMaju (25; 233)
- Sembiring, Hema dan Patar Marbun. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN. *JIMBI (Jurnal Imiah Manajemen dan Bisnis)*. 2(2), 167-175.
- Siswanto, R. & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), pp. 189–198.
- Statista.com.<https://www.statista.com/statistics/262879/countries-with-the-largest-population/>. diakses pada 15 Mei 2023 pukul 15.00 WIB
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati & Ivoneldi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Ekonomia*. 2(5), 1117-1134
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung (47)
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisis ke satu*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.