



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan**

**Afrimadona<sup>1\*</sup>, Isyuliardi Maas<sup>1</sup>, Novera Wandra<sup>1</sup>, O.P. Bismark<sup>1</sup>, Eva Suryani<sup>1</sup>, Mandra Adrika Putra<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

\* Corresponding Email: [Afrimadona26022018@gmail.com](mailto:Afrimadona26022018@gmail.com)

### **Abstract**

*This research analyzes the influence of leadership style and work discipline on employee work performance at the South Solok Population and Civil Registration Service. The object of this research is the South Solok Regency Population and Civil Registration Service. This research aims to: (1) Determine the description of employees' leadership style, work discipline, and work performance at the Population and Civil Registration Service of South Solok Regency. (2) To determine the influence of Leadership Style on Employee Work Performance at the South Solok Regency Population and Civil Registration Service. (3) To determine the influence of work discipline on employee work performance at the South Solok Regency Population and Civil Registration Service. (4) To determine the influence of leadership style and work discipline on the work performance of South Solok Regency Population and Civil Registration Service employees. This research uses a causative descriptive method. The number of samples in this study was 30 respondents. Data analysis used Multiple Regression Analysis with the SPSS for Windows 25 computer program. Leadership style significantly affected employee work performance at the Population and Civil Registration Service of South Solok Regency, and work discipline had an insignificant effect on employee work performance. , Leadership style and work discipline significantly influence work performance at the South Solok Regency Population and Civil Registration Service.*

**Keywords:** Leadership styl; work discipline; employee work performance.

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan. Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui gambaran gaya kepemimpinan pegawai, disiplin kerja, dan prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. (2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kausatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan program komputer SPSS for Windows 25. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan, dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. , Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan.

**Keywords:** Gaya kepemimpinan; disiplin kerja; prestasi kerja karyawan.

## 1. Pendahuluan

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting (Jo, Chadwick, & Han, 2024). Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan Sumber Daya Manusia perusahaan dalam segi kualitas (Delery & Roumpi, 2017). Suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan tugas tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat penting untuk menggerakkan roda organisasi (Ahmad, 2015), maka pengembangan Sumber Daya Manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi berkeinginan memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi menuju kesuksesan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong kemajuan organisasi.

Menurut Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ialah faktor kepribadian (Nadya Pally & Septyarini, 2022), faktor kepribadian yang dimaksud adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.

Disiplin Kerja merupakan sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Menurut Pranata (2014) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ialah besar kecilnya pemberian kompensasi (Tumi, Hasan, & Khalid, 2022), besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jasa jerih payanya yang akan dikontribusikan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah faktor motivasi, motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara

fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Azikin, 2017).

Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan perlu ditingkatkan karena pelayanan sangat erat hubungannya dengan Prestasi Kerja pegawai, begitu juga halnya dengan Disiplin Kerja. Untuk melihat Disiplin Kerja pegawai tentu saja tidak terlepas dari motivasi dan arahan dari pimpinan. Kepala dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan telah berusaha memotivasi pegawai agar disiplin bisa dilaksanakan, namun pada kenyataan dalam proses kerja belum sesuai dengan yang diharapkan.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausal. Desain deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk menginterpretasikan fakta-fakta yang tampak dalam kurun waktu penelitian. Sementara itu, desain kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan, sedangkan sampelnya merupakan bagian dari populasi tersebut yang diambil karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden, serta wawancara untuk memperjelas dan mendapatkan gambaran dari permasalahan yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur alat ukur yang digunakan dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau stabilitas jawaban responden terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian, serta analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program komputer Statistical Package For Social Science (SPSS). Untuk menguji model penelitian, dilakukan penghitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Selain itu, dilakukan uji t secara parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dan uji F secara simultan untuk mengukur seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang terdiri dari 25 orang Aparat Sipil Negara (ASN) dan 5 orang tenaga honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. Dalam penelitian ini karakteristik yang diketahui adalah, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-Laki	6	20%
Perempuan	24	80%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Dari table 4.1 di atas diketahui terdapat 30 responden sebagai penelitian berdasarkan jenis kelamin, dimana responden yang diambil terdapat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang dengan persentase 20% dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 80%.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	<25 Tahun	0	0%
2	25-35 Tahun	7	23%
3	36-45 Tahun	13	43%
4	>46 Tahun	10	34%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan Table 4.2 di atas dapat dilihat dari 30 orang responden berdasarkan usia dibawah 25 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, usia 25-35 tahun sebanyak 7 orang atau 23%, usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang atau 43%, usia di atas 46 tahun sebanyak 10 orang atau 34%.

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA	5	17%
2	Diploma Tiga (D3)	2	7%
3	Strata Satu (S1)	20	66%

4	Strata Dua (S2)	3	10%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat dari 30 orang responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang tertinggi yakni tamatan Strata Satu (S1) sebanyak 20 orang atau 66% Sedangkan yang paling rendah menurut tingkatan Pendidikan terakhir adalah tingkat Pendidikan Diploma Tiga (D3) sebesar 2 orang atau 7%.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Kepala Dinas	1	3%
2	Sekretaris	1	3%
3	Kepala Bidang	3	10%
4	Kepala Sub. Bagian	2	7%
5	Jabatan Fungsional Umum (PNS)	5	17%
6	Jabatan Pelaksana PNS	12	40%
7	Non PNS	6	20%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dari 30 orang responden berdasarkan jabatan terdapat Kepala Dinas sebanyak 1 orang atau 3%, Sekretaris sebanyak 1 orang atau 3%, Kepala Bidang sebanyak 3 orang atau 10%, Kepala Sub. Bagian sebanyak 2 orang atau 7%, Jabatan Fungsional Umum (PNS) sebanyak 5 orang atau 17%, Jabatan Pelaksana PNS sebanyak 12 orang atau 40%, dan Non PNS sebanyak 6 orang atau 20%.

### 3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Mengukur validitas dapat menggunakan *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu di bawah 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018). Jika masing-masing indikator pernyataan mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti dikatakan valid. Pada uji *try out* 30 responden, peneliti juga menggunakan rumus  $(df = n-2)$ , jadi  $30-2 = 28$  didapati nilai 0,361 sebagai *r* tabel.

Sebelum kuisisioner dibagikan ke 30 responden, peneliti melakukan *try out* terhadap 30 responden dengan memberikan 22 butir pertanyaan yang dibagi 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan yang diajukan.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2018):

1. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tidak *reliable*.

**Tabel 2 uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,776	<i>Reliable</i>
2	Disiplin Kerja (X2)	0,805	<i>Reliable</i>
	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,787	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebesar 0,776, Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebesar 0,805, dan Prestasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebesar 0,787. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### 3.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti menandakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Besarnya *R square* adalah 0,697. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,697 \times 100\%$$

$$KD = 69,7\%$$

Tampilan hasil pengolahan data menunjukkan model *summary*. Besarnya *R Square* adalah 0,697 hal ini berarti 69,7% variasi Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat dijelaskan oleh variasi dan Gaya Kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sedangkan sisanya (100% - 69,7% = 30,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. *Standard Error of Estimate* (SEE) sebesar 1.803. Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

### 3.2. Hasil Uji T

Presenting images/figures in the manuscript must be clear, easy to read, accompanied by the image's title at the bottom of the image and equipped with sources for images that are not from their own. Images must be able to be interpreted by the author(s).

**Tabel 3 Hasil Uji t (Uji secara parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.963	3.853		1.547	.133			
	X1	.667	.193	.666	3.465	.002	.304	3.295	
	X2	.243	.241	.194	1.011	.321	.304	3.295	

**a. Dependent Variable: Y**

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai t hitung dan nilai signifikan masing-masing variabel. Untuk mendapatkan hasil dari uji t maka nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dimana jumlah sampel (n) = 30, jumlah variabel bebas(k) = 2 dan nilai signifikan 0,05. Didapatkan t tabel sebesar 2.048.

### 3.3. Hasil Uji F (Uji secara Simultan)

**Tabel 4 Hasil Uji F (Uji secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.101	2	101.051	31.087	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.765	27	3.251		
	Total	289.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### 4. Conclusion

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor masing-masing sebesar 132 dan 136, serta tingkat capaian responden yang berada pada kriteria baik. Prestasi Kerja Pegawai juga berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 135,25 dan tingkat capaian responden 90,17%. Selanjutnya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan t hitung (3.465) besar dari t tabel (2.048) dan nilai signifikan (0.02) lebih kecil dari 0.05. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t (parsial) yang menunjukkan t hitung (1.011) lebih kecil dari t tabel (2.048) dan nilai signifikan (0.321) lebih besar dari 0.05. Namun demikian, secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji F (simultan) yang menunjukkan F hitung (31.087) besar dari F tabel (2.59) dan nilai signifikan (0.00) lebih kecil dari 0.05.

### References

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Azikin, S. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 3(1), 64–76. <https://doi.org/10.30872/JP.V3I1.379>

- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jo, J., Chadwick, C., & Han, J. H. (2024). How the human resource (HR) function adds strategic value: A relational perspective of the HR function. *Human Resource Management*, 63(1), 5-23. <https://doi.org/10.1002/hrm.22184>
- Nadya Pally, Y. F., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140-147. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10796>
- Pranata, R. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Bengkulu: Bengkulu (ID) Universitas Bengkulu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121-139. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>