

The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Dukcapil Service Of Bengkulu City

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu

Arif Budiman¹⁾; Neri Susanti²⁾; Oni Yulianti³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ arifghifari9999@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [12 Juli 2024]

Revised [15 September 2024]

Accepted [2 Oktober 2024]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Discipline, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dinas Dukcapil Kota Bengkulu merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Dinas Dukcapil Kota Bengkulu adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini 30 ASN pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 4,145 + 0,138X_1 + 0,674 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (Gaya kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,026 kecil dari 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05..

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Dukcapil Service of Bengkulu City. The sample in this study was 30 civil servants at the Dukcapil Service of Bengkulu City. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show $Y = 2.888 + 0.206X_1 + 0.882 X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (leadership style) and X_2 (work discipline) on performance (Y). Means that if the variables of leadership style and work discipline increase, performance will increase. Intelligence has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value is 0.021, less than 0.05. Work discipline has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value of 0.000 is less than 0.05. Leadership style and work discipline have a significant simultaneous influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because a significant value of 0.000 is less than 0.05.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang berkinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang menjadi perhatian paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, hal ini menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator. Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai

kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2015:70) “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai agar dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dinas Dukcapil Kota Bengkulu merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Dinas Dukcapil Kota Bengkulu adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Beberapa penilaian terhadap rendahnya gaya kepemimpinan dilihat dari pada saat penyelesaian masalah pimpinan terkadang masih menyerahkan kepada bawahannya, seharusnya pimpinan yang mencari solusi terhadap permasalahan tersebut tidak hanya menyerahkan kepada bawahan. Selain itu juga dapat dilihat pimpinan belum mampu mengembangkan budaya inovatif dari para bawahannya karena para bawahan selalu bekerja dibawah tekanan dan selalu sesuai dengan perintah atasan sehingga bawahan kurang memiliki inovatif dalam bekerja. Untuk disiplin kerja masih terlihat rendahnya disiplin dari pegawai karena masih terlihat pegawai yang duduk di warung pada saat jam kerja, keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi dan masih seringnya pegawai mengobrol pada saat bekerja. Kurangnya kedisiplinan pegawai ini juga disebabkan karena pada saat terjadi pelanggaran disiplin kerja belum adanya tindakan keras dari atasan, pegawai yang melanggar peraturan hanya diberikan teguran.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Umar (2015:38) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015:70) “gaya kepemimpinan adalah

cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”

Disiplin kerja

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2014:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel, di mana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 30 responden sehingga r tabel diperoleh dari $N = 30$ dan $df = n-2 = 28$ adalah $r = 0,374$. Adapun hasil output uji validitas dengan menggunakan program SPSS Versi 27 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Kode Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	P1	0,374	0,621	Valid
	P2	0,374	0,859	Valid
	P3	0,374	0,588	Valid
	P4	0,374	0,421	Valid
	P5	0,374	0,597	Valid
Disiplin Kinerja	DS1	0,374	0,587	Valid
	DS2	0,374	0,572	Valid
	DS3	0,374	0,857	Valid
	DS4	0,374	0,742	Valid
	DS5	0,374	0,716	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,374	0,662	Valid

	KP2	0,374	0,423	Valid
	KP3	0,374	0,716	Valid
	KP4	0,374	0,588	Valid
	KP5	0,374	0,715	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rhitung semua item pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kinerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai Alphacronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terdahulu dengan menggunakan program SPSS versi 2027. Adapun hasil output uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.608	Realibel
Disiplin Kinerja (X2)	0.713	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.618	Realibel

Sumber : Data Diolah 2024

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal (Ghozali, 2012:160). Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.78641816
Most Extreme Differences	Absolute		.094
	Positive		.094
	Negative		-.076
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.703
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.692
		Upper Bound	.715
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 menggunakan metode One sample kolmogorov smirnov dengan menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel independen dan variabel dependen pada jumlah sampel (N) sebesar 30 nilai exact Sig.(2-tailed) sebesar 0.200, berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikasi 0,05 atau $0.300 > 0.05$, sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), Ghazali (2019:95). Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika Variance Inflation Faktor (VIF) yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai Tolerance ≥ 0.10 maka tidak terjadi multikolenieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas SPSS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.145	1.505		2.755	.010		
	X1	.138	.059	.193	2.353	.026	.931	1.075
	X2	.674	.066	.841	10.244	.000	.931	1.075
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0.10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi multikolenearitas.

Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2019:125). Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono 2019:275). Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS Versi 27. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.145	1.505		2.755	.010
	X1	.138	.059	.193	2.353	.026
	X2	.674	.066	.841	10.244	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah 2024

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 27 pada Tabel 5. maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,145 + 0,138X1 + 0,674 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 4,145 mempunyai arti bahwa apabila Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 4,145.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Nilai koefesien regresi variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) adalah sebesar 0,138, dengan asumsi apabila X1 (Gaya kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,138.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Nilai koefesien regresi Variabel X2 (Disiplin Kerja) adalah sebesar 0,674, dengan asumsi apabila X2 (Disiplin Kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,674.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,026 kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin meningkat Gaya Kepemimpinan pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan maka akan semakin bagus pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Artinya dengan adanya gaya kepemimpinan yang mendukung, mengarahkan, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan semakin bagus Disiplin Kerja pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,026 < 0,05$. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu dengan sampel 30 responden. Kedua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 4,145 + 0,138X_1 + 0,066 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$
4. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan, pimpinan dan pegawai pada Dinas Dukcapil Kota Bengkulu bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi Dinas Dukcapil Kota Bengkulu.
2. Senantiasa mendengarkan keluhan, keinginan dan saran dari karyawan sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar agar hasil dapat lebih akurat dan diharapkan penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, M.S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Moekijat. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif. kualitatif. dan R & D. Alfabeta : Bandung.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.