



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah

¹ Putri Andani, ² Rosmita Ambarita, ³ Tiurlina Hasmawati Sihite
^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
gaya kepemimpinan,
disiplin kerja,
kinerja pegawai

Keywords:
leadership style,
work discipline,
employee performance

Email :
putriandani2003@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 pegawai, dengan sampel sebanyak 55 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik sampling insidental. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,010, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,254 menunjukkan bahwa 25,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PERUMDA Mual Nauli, Central Tapanuli Regency. This research uses a quantitative approach with an associative research type. The population consisted of 133 employees, with a sample of 55 respondents determined using the Slovin formula and incidental sampling technique. Data collection techniques included questionnaires, observations, and interviews. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS. The results show that partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.010, while work discipline has a positive and significant effect with a significance value of 0.001. Simultaneously, leadership style and work discipline significantly affect employee performance with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.254 indicates that 25.4% of the variation in employee performance can be explained by these variables, while the remaining 74.6% is influenced by other factors outside the study. Work discipline is the most dominant variable affecting employee performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong kinerja pegawai secara optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat, seperti otoriter dan tidak komunikatif, dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja serta menurunkan semangat dan produktivitas pegawai. Dalam organisasi sektor publik yang semakin dituntut memberikan pelayanan berkualitas, seperti PERUMDA sebagai penyedia layanan air bersih, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan profesional. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang tepat dan disiplin kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Pemimpin yang mampu menerapkan pendekatan partisipatif, komunikatif, dan visioner akan lebih mudah membangun semangat kerja pegawai serta mendorong pencapaian target organisasi.

PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air bersih memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti belum optimalnya kinerja pegawai, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya semangat kerja, serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Selain itu, masih terdapat pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin yang belum konsisten, seperti keterlambatan kehadiran dan kurangnya inisiatif dalam bekerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lestari (2021) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara Putra (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, Asmu'i dan Arifin (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut sebagai dasar pengambilan kebijakan manajerial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial, khususnya regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan di PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Jalan Humala Tambunan Pandan, dengan waktu pelaksanaan mulai April hingga September 2025 yang mencakup tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 133 orang dengan berbagai status kepegawaian. Mengingat jumlah populasi yang relatif besar, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling insidental, yaitu pemilihan responden berdasarkan kebetulan atau siapa saja yang ditemui dan dianggap memenuhi kriteria sebagai sumber data.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, data juga didukung oleh hasil observasi, wawancara, serta studi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang kemudian diolah untuk menghasilkan skor penilaian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan mengarahkan, mendukung, partisipasi, dan orientasi tugas, sedangkan disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab, dan tingkat absensi.

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen meliputi uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria nilai korelasi $\geq 0,3$, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan tingkat reliabilitas minimal 0,70. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis statistik. Analisis data utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilengkapi dengan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk melihat kekuatan hubungan dan kontribusi variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berjumlah 55 orang didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun, baik pada pegawai ASN maupun tenaga honor, yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki, meskipun proporsi perempuan juga cukup signifikan. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, diikuti oleh S2 dan SMA/ sederajat, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori baik. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang juga berada dalam kategori baik, sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 4,02 yang menunjukkan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di PERUMDA Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan dengan cukup baik.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0,256), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi syarat analisis regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,119 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,660 dan VIF sebesar 1,514, yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 22,493 + 0,121X_1 + 0,365X_2$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,010 ($<0,05$), dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$).

Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,254, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 25,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,121 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mendukung, serta melibatkan pegawai dalam proses kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam memengaruhi perilaku dan produktivitas bawahan, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam bekerja, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,254 menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 25,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di PERUMDA Muall Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, tetapi juga melalui pengelolaan faktor-faktor lain yang relevan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Muall Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara parsial, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya relatif kecil. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, didukung oleh penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan kondisi organisasi.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. (2019). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi terbaru)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardia, S. (2023). *Kepemimpinan dalam organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Ilmiah.
- Murni, S., et al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 45–56.
- Rusyanti, R. (2022). Analisis kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 115–125.

- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2012). Metodologi penelitian: Pendekatan praktis dalam penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Siregar, S. (2019). Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). Metodologi penelitian akuntansi. Bandung: Refika Aditama.
- Sunjoyo, et al. (2019). Aplikasi SPSS untuk analisis data. Bandung: Alfabeta.
- Tang, K. N. (2019). Leadership and organizational performance. *International Journal of Management Studies*, 5(2), 60–70.