p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029
Journal Islamic Business and Enterpreneurship
http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe
Volume 4 Number 2. Oktober 2025. 121 – 133

Kinerja Pegawai Kantor Dukcapil Kabupaten Malang Dilihat dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Prayogo Ahmad Hidayat [1], Sinollah[2,✉], Gettik Andri Purwanti[3]
[1,2] Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia
[3]Institut Pertanian Malang, Indonesia

Received: September 29, 2025 Accepted: October 20, 2025 Published: October 30, 2025
DOI : DOI : https://doi.org/10.33379/jibe.v4i2.8156

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and work discipline on employee performance at the Malang Regency Population and Civil Registration Office. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The research results show that partially leadership style has a significant effect on employee performance, partially organizational culture has a significant effect on employee performance, partially work discipline has no significant effect on employee performance, leadership style, organizational culture and work discipline have a simultaneous effect on employee performance. employee at the Malang Regency Population and Civil Registration Service

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengananlisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Untuk mencapi tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial gaya kepepimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawanpada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

✉*Corresponding Author: Sinollah*
Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2, Kepanjen-Kab. Malang
E-mail: sinollah@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, proses perencanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengintegrasian, pengembangan, pemeliharaan, pemberian balas jasa, dan penggolongan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan. Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia yakni pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya individu. Pendaya gunaan tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk pengembangan individu maupun untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017)

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja pada organisasi. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik tentunya membutuhkan proses dan waktu yang lama misalnya dilakukan penilaian terhadap kinerja, pengawasan, serta pembinaan. Untuk mencapai hal tersebut tentunya juga membutuhkan peran pemimpin dalam sebuah organisasi. Menurut Veithzal & Mulyadi, (2009) Kepemimpinan ialah suatu cara untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan. Selain mempengaruhi pemimpin juga memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai target, serta mempengaruhi untuk perbaikan kelompok dan budaya. Untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian-penelitian telah banyak dilakukan seperti halnya pada penelitian (Rachmadani, 2018), dengan fokus pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi dan kondisi di lapangan, maka karyawan cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, keputusan yang diambil pemimpin dkan berdampak besar terhadap pengembangan dan kegiatan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan, (2007) Terbentuknya kinerja karyawan yang unggul sangatlah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat timbul bilamana factor-faktor lain misalnya, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat berjalan dengan serasi, selaras serta seimbang hal ini dapat berkontribusi positif bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi dapat menjadi identitas dari suatu organisasi dengan organisasi lain sesuai karakteristik yang dimilikinya. Budaya organisasi ialah cara belajar orang-orang pada suatu organisasi, budaya organisasi juga berarti nilai atau dasar organisasi pada suatu keyakinan atau norma merupakan perekat dan cirikhas yang membedakan satu organisasi dengan yang lainya (Triatna, 2015). Budaya ini berorientasi pada pengawasan kontrol sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam melakukan pekerjaan, sedikit waktu yang dibutuhkan, konsisten serta berusaha untuk mencapai target bersama.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Menurut Sinambela, (2018) Disiplin kerja merupakan modal yang sangat amat penting bagi seorang karyawan dan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Disiplin ialah memanajemen pelaksanaan untuk memper kuat pedoman-pedoman yang ada pada organisasi. Diterapkanya kedisiplinan pada karyawan akan mendorong untuk perperilaku baik, memiliki mental yang baik, serta dapat bertanggung jawab pada tugas yang diberikan dan pada akhirnya juga akan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dalam instansi merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Salah satu instansi pemerintahan adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil), merupakan lembaga pemerintah yang bertugas untuk mengelola data kependudukan dan menyediakan pelayanan administrasi kependudukan. Melalui Dukcapil, warga negara dapat mengurus segala keperluan surat-surat administrasi seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, dan akta kematian. Dukcapil memiliki peran penting dalam menjaga keakuratan dan keamanan data kependudukan di Indonesia.

Kabupaten Malang memiliki Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bertanggung jawab atas berbagai aspek administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah tersebut. Kantor ini merupakan salah satu entitas yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas administratif terkait dengan penduduk dan kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki peran vital dalam mengelola berbagai aspek administrasi kependudukan, seperti pencatatan kelahiran, kematian, hingga penerbitan dokumen kependudukan. Sebagai lembaga pemerintah di tingkat kabupaten, kinerja dari karyawan di kantor ini memiliki dampak langsung pada pelayanan publik kepada masyarakat. Mengelola data dan dokumen kependudukan membutuhkan tingkat akurasi, ketelitian, dan kepatuhan yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi dan memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak dari berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan juga memotivasi. Disiplin kerja yang tinggi merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Tingkat disiplin yang baik akan membantu mengurangi gangguan-gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan, seperti absensi tidak terencana dan kurangnya ketaatan terhadap prosedur kerja. Dengan memperhatikan kompleksitas tugas, tantangan kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dillakukan oleh Prasada, (2020) dan Abidin & Budiono, (2023) menunjukkan bawa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana, (2021) bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja kaaryawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Girsang, (2019) bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kaaryawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra, 2020

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Nurjaya, (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya pada penelitian Lestari & Afifah, (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian karena masih terdapat beberapa ketidakkonsistenan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang menjadi dasar motivasi peneliti untuk memasukan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta menambahakan variable budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga menjadikan kebaruan pada penelitian ini, oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

METHODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pengumpulan data pada metode kuantitatif menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2018). Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penolakan dalam bentuk dokumen data yang empiris lapangan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya.

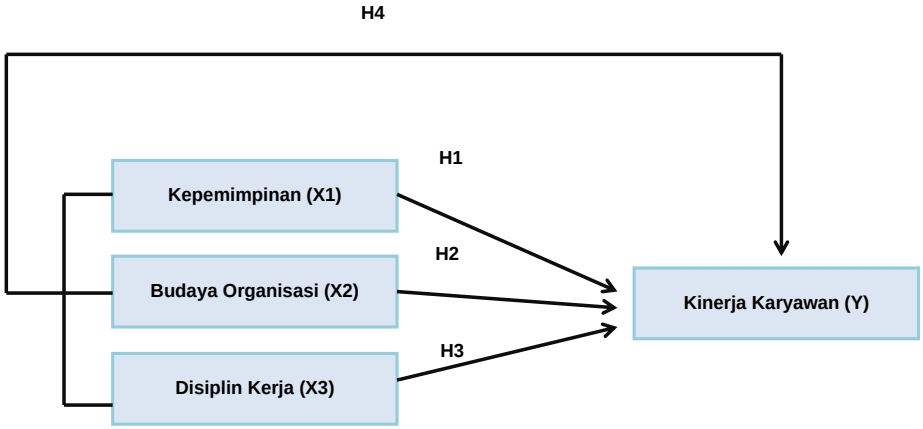
Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variable bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan variable terikat kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data didalam penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini kuesioner menurut Sugiyono (2016) "kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

Teknik analisis data menggunakan Validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali, 2021) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Secara umum realibilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipecaya atau keadaan dapat dipercaya, uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket/kuisioner yang digunakan (Sujarweni, 2015). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel

dependen dalam bentuk persamaan matematik dalam hubungan yang fungsional (Ghozali, 2018).

Berdasarkan data analisis yang diginakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang menghasilkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan (H1).
   H_0 = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
   H_1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhdap Kinerja Karayawan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (H2).
   H_0 = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
   H_1 = Budaya Organisasi berpengaruh terhdap Kinerja Karayawan.
3. Pengaruh disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan (H3).
   H_0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
   H_1 = Disiplin Kerja berpengaruh terhdap Kinerja Karayawan.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan (H4).
   H_0 = Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
   H_1= Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhdap Kinerja Karayawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linear berganda

Regresi linear berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel bebas atau lebih yaitu (X1, X2 dan X3) dengan variabel terikat (Y). Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih. Berikut rumus regresi linear berganda yang melibatkan 4 variabel (1 variabel terikat dan 3 variabel bebas). Hasil uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel-variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-2.130	1.377		-1.547	.127			
	GP	.489	.045	.608	10.801	.000	.808	.451	1.817
	BO	.372	.053	.372	7.039	.000	.666	.294	1.602
	DK	.143	.076	.110	1.879	.065	.232	.078	1.975

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = -2,130+0,489+0,372+0,143+e

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel bebas atau lebih (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih. Penjelasan untuk persamaan adalah regresi tersebut sebagai berikut ini:

a. Konstanta sebesar -2.130 menyatakan bahwa jika nilai dari variabel independen sama dengan 0 (nol), maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar -2,130.
b. Nilai koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,489 dengan arah positif menyatakan bahwa jika setiap penambahan 1 dari variabel Gaya kepemipinan, maka nilai Y (Kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0.489 dan variabel lain dianggap konstan.
c. Nilal koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X2) sebesar 0.372 dengan arah positif menyatakan bahwa jika setiap penambahan 1 dari variabel Budaya organisasi, maka nilai Y (Kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0.372 dan variabel lain dianggap konstan.
d. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X3) sebesar 0,143 dengan arah posistif menyatakan bahwa jika setiap penambahan 1 variabel Disiplin kerja, maka nilai Y (Kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,143 dan variabel lain dianggap konstan.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam megestimasi nilai aktual dapat diukur dari uji model atau *(goodness of fit model)*. Secara statistik dapat dilakukan melalui nilai statistik t, nilai statistik f, dan nilai koefisien determinasinya (Ghozali, 2012:166).

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk pengujian hipotesis secara parsial apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Uji Parsial t digunakan

untuk mengetahui koefisien regresi pada semua variabel bebas terhadap variabel terikat, Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi ≥ 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ≤ 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel bebas secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat. Karena penelitian menggunakan uji dua arah dengan signifikansi 0.05 (maka nilai α/2 adalah 0.025) dan df (n=66, k=4, df=n-k=62) maka nilai t_{tabel} = t (0.025;66) = 1,99897

a. **Uji statistic t pada hipotesis pertama,** Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai t_{hitung} 10.,801> t_{tabel} 1,99897 dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama diterima artinya variabel bebas secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat, yang artinya terdapat pengaruh siginifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
b. **Uji statistik t pada hipotesis kedua,** Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai t_{hitung} 7.039 > t_{tabel} 1,99897 dengan demikian H0 ditolak, dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ke dua diterima yang artinya variabel bebas secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat, yang artinya terdapat pengaruh siginifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
c. **Uji statistik t pada hipotesis ketiga,** Diketahui nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,065 > 0,050 dan nilai t_{hitung} 1,879 < t_{tabel} 1,99897 dengan demikian H0 diterima, H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga ditolak, yang berarti tidak tedapat pengaruh signifikan X_3 terhadap Y, yang artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhada Kinerja Karyawan.

Uji Statistik F

a. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk uji F dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan taraf signifikansi 0.05 pedoman yang digunakan dalam uji F adalah Jika nilai sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan Jika nilai sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 2 Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875.738	3	291.913	170.613	.000[b]
	Residual	106.080	62	1.711		
	Total	981.818	65			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, BO, GP

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil output dari tabel SPSS diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 170,613 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan df1= 3 dan df2=62 didapat nilai F tabel 2,75

sehingga, Nilai F_{hitung} 170,613 > F_{tabel} 2,75 Kemudian nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, besar pengaruh secara simultan dapat dijelaskan pada tabel koefisien determinasi berikut ini.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944[a]	.892	.887	1.30804	2.162

a. Predictors: (Constant), DK, BO, GP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan table diatas hasil output SPSS padal tabel model summary diketahui nilai R Square sebesar 0,892 Nilai R square ini terletak antara 0 ≤ R Square ≤ 1. Dengan demikian hal ini memiliki makna bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disipilin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,2%. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 89,2%, sedangkan sisanya sebesar 10,8% (1 – 0,892) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Kartono (2017) gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi karyawan dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Hal ini penting dalam dinas publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, di mana kualitas layanan dan kecepatan dalam penyelesaian administrasi sangat diperlukan. Distribusi jawaban pegawai dukcapil terkait item penelitian gaya kepemimpinan pernyataan yang dipilih menyatakan pemimpin harus tegas dan mampu mengambil keputusan sesuai dengan kondisi tepat dari dua item penelitian tersebut Kepala Dinas, Kelpala Sub Bagian dan Kepala Bidang telah mengimplementasikan hal tersebut pada dukcapil. Selain itu, struktur kepemimpinan mampu memberikan instruksi kerja dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami serta bertanggungjawab atas kesalahan yang telah diperbuat.

Hasil jawaban responden tersebut didukung berdasarkan hasil uji statistik, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,050 sedangkan nilai t hitung 10.,801 > t tabel sebesar 1,99897 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh siginifikan antara gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasada (2020) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadapkinerja karyawan, penelitian yang dilakuan pada PT. Mandiri Konstruksi Tangerang selatan menyatakan pemimpin yang baik dan bijaksana adalah pemimpin yang bisa menghargai pencapaian atau hasil kerja para karyawannya. Penelitian Bari & Matnin (2021) menyatakan Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan yang

baik terhadap bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerja pada Swalayan ljazeerah Waru Barat Pamekasan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri, hasil penelitian Prastiyono dkk., (2020) diperolehasi hasil bahwa pimpinan tidak selalu ada diperusahaan dan system kerja diperusahaan tersebut adalah terdesentralisasi yaitu setiap bagian bertanggung jawab atas kinerja karyawan tersebut serta segala hasil kinerja karyawan sudah terpusat dalam program akuntansi, sehingga gaya kepimpinan diperusahaan tersebut tidak begitu berpengaruh besar dalam jalannya perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021) tidak mendukung hasil penelitian ini, hasil penelitian menyatakan pimpinan (manajer) belum mampu menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi (Sudarmanto, 2009). Budaya yang mendukung pengembangan karir dan pertumbuhan profesional karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Program pelatihan, mentoring, dan peluang untuk berkembang dalam karir akan membantu menarik dan mempertahankan bakat terbaik di dalam dinas tersebut. Berdasarkan pada distribusi jawaban item Budaya organisasi, kondisi dukcapil menyatakan telah memberikan dukungan kepada pegawai, dan pegawai mampu bertoleransi terhadap risiko pekerjaan. Selain itu, apabila terjadi konflik antar pegawai, pegawai mampu menyelesaikan toleransi konflik yang ada pada dukcapil. Hal ini menunjukan bahwa instansi memfasilitasi para pegawai untuk menunjang pekerjaan dengan baik, sehingga memudahkan kelompok atau individu bekerja sama menyelesaikan tugas serta mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Hasil pernyataan pegawai dukcapil tersebut didukung dengan hasil uji statistik diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai t hitung 7.039 > t tabel sebesar 1,99897 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y, yang artinya terdapat pengaruh siginifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prastiyono dkk. (2020) menyatakan Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. Penelitian Hendra (2020) pada Universitas Tjut Nyak Dhien menyatakan bahwa budaya organisasi Budaya organisasi yang baik dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan prilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Untuk itu sebaiknya budaya organisasi karyawan terus diperhatikan dan diperbaiki seperti menerapkan disiplin yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini tidak selajan dengan penelitian Girsang (2019) menyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau Medan, pola komunikasi karyawan yang bekerja di rumah sakit kurang sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya perhatian dari para karyawan pada tugas yang telah diberikan kepada mereka. Penelitian Syanan & Magdalena (2023) Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Budaya organisasi harus berlandaskan pada pemahaman yang sama antar semua karyawan dalam

memiliki keyakinan, sikap dan terjalinnya hubungan dalam lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja dan kerjasama yang baik dalam keberlangsungan berjalannya kehidupan organisasi.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Selain disiplin kerja ada berbagai macan faktor yang mempengaruhi kinerja misalnya gaya kepemimpinan dan motivasi (Hasibuan, 2007). Berdasarkan hasil uji statistik diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,065 > 0,050 dan nilai t hitung 1,879 < t tabel sebesar 1,99897 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak tedapat pengaruh X3 terhadap Y, yang artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pegawai dukcapil menyatakan peraturan jam masuk dan jam pulang kerja efektif bagi pegawai dan dukungan alat bantu atau fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jawaban kuesioner. Selain itu pegawai dukcapil dituntut bekerja dengan baik hasil jawaban ini tidak sesuai dengan kondisi yang ada pada dukcapil. Meskipun disiplin kerja dapat memberikan dasar yang stabil terhadap kinerja karyawan, namun kinerja yang optimal seringkali bergantung pada kombinasi faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kejelasan tujuan, lingkungan kerja, dukungan manajemen dan lain-lain secara bersama-sama tidak hanya bergantung kepada kepatuhan pada aturan atau ketepatan waktu semata, jadi disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Afifah (2021) bahwa disiplin Kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja dan alasan terbesarnya karena alfa/tidak hadir tanpa keterangan. Dengan begitu dapat dimungkinkan bahwa karyawan sering melakukan alfa atau tidak hadir tanpa keterangan dengan alasan kondisi lingkungan kerja sesama karyawannya kurang baik sehingga menimbulkan banyak karyawan malas masuk bekerja dan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sinollah & Amin (2021) bahwa displin berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian Putra & Fernos (2023) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, diperoleh hasil dengan adanya Disiplin Kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Penelitian pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember oleh Abidin & Budiono (2023) menyatakan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan.

Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Menurut Laksmi R. (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pada distribusi jawaban item Kinerja karyawan pernyataan "Saya memahami SOP pekerjaan saya" dan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan" merupakan pernyataan dengan jawaban setuju terbanyak. Hal ini menunjukan bahwa pegawai memahami aturan standar oprasional prosedur (SOP) sehinnga dapat memastikan pekerjaan dan kegiatan oprasional instansi berjalan dengan lancar, serta dapat memanfaatkan waktu dengan efisien untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan hasil statistik diketahui nilai F hitung 170,613 > F tabel 2,75 dengan nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prasada) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara siginifikan, hasil penelitian menyatakan pemimpin yang baik dan bijaksana adalah pemimpin yang bisa menghargai pencapaian atau hasil kerja para karyawannya dan berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian Hendra (2020) budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hasil penelitian ini menunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi, Skill Training (Pelatihan Keahlian), Retraining (Pelatihan Ulang), Cross Functional Training, Team Training (Pelatihan Tim) dan Creativity Training, dan budaya organisasi yang berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Lestari & Afifah (2021) pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan displin kerja apabila terjadi hubungan sesama karyawan pada perusahaan terjalin baik, dapat dipastikan kedisiplinan karyawannya pun ikut lebih baik. Karena dengan menjaga kedisiplinan didalam perusahaan akan berdampak positif kepada perusahaan dan pemberian pelatihan sebagai proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneilitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang, dapat diperoleh kesimpilan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepepimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
2. Secara parsial Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
3. Secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
4. Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Saran

Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis akan memberikan beberapa saran sehubungan dengan hasil penelitian yakni:

1. Meningkatkan peran pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang dengan demikian diharapkan dapat menciptkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai, serta dapat bertidak tegas dalam memberikan teguran apabila pekerjaan tidak diselesaikan, guna mencapai budaya organisasi yang kondusif untuk menciptakan etos kerja yang maksimal.
2. Penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi sistem manajemen di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan, disarankan menggunakan variabel lainya agar lebih beragam dan jangkauan pembahaan lebih luas dan menambah factor-Fktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan agar menambah keakuratan penelitian.

REFERENCES

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *RIEMBA - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(1), Article 1. https://doi.org/10.31967/riemba.v1i1.945*

Bari, A., & Matnin, M. (2021). Pengaruh Positif Kepemimpinan Yang Memotivasi Dan Tingkat Disiplin Kerja Yang Konsisten Terhadap Kinerja Individu Karyawan Turut Memperkuat Daya Saing Organisasi. *Investi: Jurnal Ekonomi dan Perbankan, 2(1), 190–206. https://doi.org/10.32806/ivi.v2i1.92*

Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponergoro.

Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 MEDAN. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 159–170.

Hasibuan. (2007). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813

Kartono. (2017). *Personality Employee Engagement Emotional Intellegence, Job Burnot Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Deepublish.

Laksmi R., A. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.

Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, *3(1), 93–110. https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279*

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*.

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021b). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361*

Prasada, D. (2020a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *3(2), 629–636. https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381*

Prasada, D. (2020b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *3(2), 629–636. https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381*

Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri*. *1*(2).

Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri*. *1*(2).

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, & Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. 3.

Rachmadani, V. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [bachelorThesis, Fak.Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta]. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41940

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sinollah, S., & Amin, Z. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. SKETSA BISNIS, 8(2), 112-122. https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono, Prof. Dr. (2018). *METODE PENELITIAN BISNIS* (Edisi Ke-3). Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.

Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(2). https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489

Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. PT. Remaja Rosda Karya.

Veithzal, & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.