



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Employees at the Communication and Informatics Service of Sigi Regency

Nolvitasari^{1*}, Syamsuddin², Nurhadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido (Azlam)

*Corresponding Author: E-mail: Nolvitasari@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 20 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Keywords:

Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9826](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9826)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang diambil dari seluruh pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sigi melalui teknik jenuh sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan (uji F) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara uji parsial (uji t) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian pula Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze how much influence partially and simultaneously Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) have on Employee Performance (Y). The method used in this study is a quantitative method. The sample in this study amounted to 42 respondents taken from all employees of the Sigi Regency Communication and Information Service through saturated sampling techniques. The data collection instrument used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the simultaneous regression test (F test) Leadership Style and Work Discipline have an influence on Employee Performance. In the partial test (t test) Leadership Style has a positive and significant influence on Employee Performance, likewise Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Performance. The regression coefficient value shows that work discipline makes a greater contribution than leadership style in influencing employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visinya untuk memenuhi misinya, sangatlah dipengaruhi oleh kualitas orang atau pegawainya yang berbakat. Menurut Suryani et al, (2020), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan

misidalam suatu perusahaan yang diterapkan. Tujuan organisasi dapat dilaksanakan efektif atau berhasil apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67). Kinerja merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberikan informasi yang berguna bagi organisasi maupun perusahaan berkaitan dengan karyawan. Maka dapat dikatakan peran kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena kinerja menjadi tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2011:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Pada intinya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh sebagian karyawannya atau bahkan seluruh karyawannya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan yang menentukan kinerja suatu organisasi Dewi dan Harjojo (2019:111).

Dalam berorganisasi seorang pemimpinnya harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para pegawai, sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga di dukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berperan penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Dari hal tersebut dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, di karenakan ada bawahan yang melihat, mengamati dan memicu perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan, dalam menentukan kinerja pegawai yang baik ditentukan pula oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi pemerintah untuk mencapai visi dan misi yang ditentukan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan yang baik sangat perlu motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi seorang pegawai (Hasibuan, 2009:193). Lebih lanjut hasibuan mengatakan bahwa kedisiplinan adalah peran supotif keenam dari kemampuan yang utama sebab semakin berguna bagi disiplin pegawai, semakin banyak kinerja yang di peroleh. Tanpa disiplin yang bagus, instansi akan susah untuk memperoleh tujuan yang terbaik.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi merupakan salah satu lembaga pemerintah di Kabupaten Sigi yang berperan menjadi wadah dalam pengaduan dalam pelayanan publik serta wadah keterbukaan dan partisipasi bagi masyarakat umum untuk ikut serta dalam pembangunan dan pengawasan. Dinas Kominfo Sigi juga menjadi corong utama dari distribusi informasi kepada

Masyarakat luas. Terutama Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran sistem pemerintahan, khususnya dalam penyebaran informasi dan pengelolaan teknologi komunikasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai tantangan di lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi. Salah satu tantangan yang menonjol adalah masalah ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, di mana masih terdapat pegawai yang terlambat hadir, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, serta kurang proaktif dalam menanggapi permintaan atau arahan dari pimpinan.

Selain itu, rendahnya motivasi kerja juga menjadi persoalan yang cukup serius. Hal ini terlihat dari kurangnya antusiasme dalam menghadiri rapat atau kegiatan dinas, minimnya partisipasi dalam diskusi tim, serta sikap pasif terhadap peluang pengembangan diri seperti pelatihan atau bimbingan teknis. Kondisi ini sering kali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang belum mampu membangkitkan semangat kerja atau menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan potensi pegawai. Tak hanya itu, kurangnya inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum memiliki kedisiplinan dan komitmen kerja yang tinggi. Mereka cenderung bekerja secara mekanis, menunggu perintah, dan tidak menunjukkan inisiatif untuk mencari solusi atas kendala yang dihadapi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat memperlambat alur pelayanan informasi publik serta menurunkan kualitas output kerja instansi.

Faktor-faktor tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, baik dalam aspek pemberian arahan, pengawasan, komunikasi interpersonal, maupun kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan. Di sisi lain, disiplin kerja pegawai juga belum sepenuhnya terbangun secara konsisten, yang tampak dari lemahnya kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tata tertib, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya. Apabila kondisi ini dibiarkan tanpa adanya upaya perbaikan, maka bukan tidak mungkin kinerja instansi akan terus menurun, pelayanan publik menjadi kurang maksimal, dan citra lembaga pemerintah di mata masyarakat pun ikut terpengaruh. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang diambil dari seluruh pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Sigi melalui teknik jenuh sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi memperoleh persepsi positif dari para pegawai. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata yang berada pada kategori setuju, yang mengindikasikan bahwa pegawai menilai gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pimpinan sudah cukup baik dalam memfasilitasi pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud meliputi kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, serta membina

komunikasi yang efektif dengan bawahannya. Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga tampak mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan adanya rasa nyaman, keterbukaan, serta dukungan terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kondisi ini tentu berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Kendati demikian, meskipun secara umum dinilai positif, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek tertentu yang masih memerlukan perhatian dan penguatan lebih lanjut. Aspek-aspek tersebut terutama berkaitan dengan peran pimpinan dalam memberikan motivasi yang lebih intensif, meningkatkan kejelasan instruksi kerja, serta keterlibatan lebih aktif dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, agar lebih responsif terhadap dinamika kebutuhan pegawai dan mampu mendorong kinerja pegawai secara lebih optimal di masa yang akan datang.

Secara keseluruhan, hasil analisis data juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi telah berada pada kategori baik, yang tercermin dari tingginya tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, keteraturan dalam mematuhi jam kerja, serta sikap tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya disiplin sebagai salah satu fondasi utama dalam menciptakan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, temuan juga mengindikasikan adanya beberapa aspek disiplin kerja yang masih memerlukan perhatian lebih serius dari pihak manajemen. Terutama pada aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang sedikit lebih rendah pada indikator yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Selain itu, aspek tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang menjadi kewenangannya juga masih menunjukkan celah yang perlu ditingkatkan, di mana beberapa pegawai cenderung bersikap pasif atau menunda penyelesaian tugas. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa meskipun secara umum tingkat disiplin kerja telah baik, masih diperlukan upaya-upaya penguatan, baik melalui pemberian motivasi, peningkatan pengawasan, maupun pemberlakuan reward and punishment yang lebih konsisten, guna mendorong pegawai untuk lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, pelatihan atau pembinaan yang berorientasi pada peningkatan disiplin personal dan manajemen waktu juga dapat menjadi strategi yang efektif untuk menutup kesenjangan tersebut. Dengan demikian, penguatan aspek disiplin kerja ini menjadi penting, mengingat bahwa disiplin kerja yang konsisten dan menyeluruh berperan langsung dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, serta berdampak positif terhadap efektivitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi secara umum berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,03. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dengan tingkat pemenuhan yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Selain itu, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas serta inisiatif yang ditunjukkan dalam proses kerja menjadi indikator penting yang turut memperkuat penilaian positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Meskipun demikian, capaian kinerja yang sudah baik ini tidak boleh membuat manajemen merasa puas diri secara berlebihan. Diperlukan evaluasi yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau kendala yang masih mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Secara khusus, aspek manajemen waktu dan kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan masih menjadi bidang yang perlu mendapat perhatian dan pembinaan

lebih intensif. Kelemahan dalam dua aspek ini dapat berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan berdampak pada pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga merupakan faktor krusial yang harus terus dikembangkan oleh manajemen, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan kreatif dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Dengan melakukan langkah-langkah strategis dalam penguatan manajemen waktu, prioritas kerja, dan motivasi pegawai secara konsisten, diharapkan kinerja pegawai tidak hanya bertahan pada tingkat baik, tetapi juga dapat meningkat secara berkelanjutan sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi secara keseluruhan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi

Berdasarkan hasil uji ANOVA, ditemukan bahwa variabel bebas dalam model, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi. Hal ini berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara bermakna. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak sekadar menjadi faktor pendukung, melainkan berperan sebagai faktor strategis yang memiliki pengaruh signifikan dan menentukan dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Ini berarti, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi mampu membentuk suasana kerja, mempengaruhi motivasi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan situasi dan karakteristik bawahannya akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas, dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara efektif. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Di sisi lain, disiplin kerja menjadi fondasi utama bagi terciptanya perilaku kerja yang produktif dan konsisten. Disiplin yang tinggi menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, serta komitmen terhadap target organisasi. Hal ini secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Mangkunegara (2016), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Dengan kata lain, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan tingkat disiplin yang tinggi berperan sebagai katalisator dalam menciptakan kinerja pegawai yang unggul, berdaya saing, dan berkelanjutan. Kedua variabel ini harus dipandang sebagai instrumen strategis yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen, karena keduanya saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam menciptakan iklim kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan dan Regina T. Sacerang (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi nyata dalam mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun bukan merupakan satu-satunya determinan utama. Artinya, gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan etos kerja, serta mendorong pencapaian target kerja baik secara individual maupun organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat diinterpretasikan sebagai instrumen manajerial yang memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian arahan yang jelas, serta dorongan motivasional yang relevan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, serta mendorong komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang adaptif, partisipatif, dan transformatif cenderung lebih berhasil dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2022), Dimana gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi

Hasil uji parsial terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sigi. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berperan langsung dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata dan bermakna. Disiplin kerja yang baik tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menjadi fondasi utama yang memastikan proses kerja berjalan dengan tertib, efisien, dan terarah sehingga menghasilkan output kerja yang optimal.

Dengan disiplin yang terjaga, pegawai mampu menjalankan tugasnya secara konsisten dan profesional, sehingga menghasilkan output kerja yang optimal dan berkualitas. Lebih jauh, kedisiplinan ini tidak hanya berperan sebagai pengendali perilaku individu, tetapi juga membangun budaya kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin kerja sangat penting untuk memastikan tercapainya target kinerja yang diharapkan oleh instansi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan responsif.

Dalam perspektif teori manajemen, disiplin kerja merupakan salah satu aspek perilaku organisasi yang memiliki kontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif (Hasibuan, 2019). Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugasnya, mematuhi ketentuan yang berlaku, serta mampu meminimalkan potensi kesalahan atau keterlambatan yang dapat menghambat kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023) yaitu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Nilai rata-rata (mean) untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa ketiga aspek yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai berada dalam kategori baik. Namun demikian, hasil ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal penguatan manajemen waktu, tanggung jawab individu, serta keterlibatan pimpinan secara lebih adaptif dan partisipatif.

Secara simultan, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sigi. Model regresi yang digunakan terbukti layak untuk digunakan sebagai alat prediksi terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dinilai cukup baik oleh pegawai dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sigi. Gaya kepemimpinan yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun kepercayaan, serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Meskipun bukan satu-satunya penentu utama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berarti dalam memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sigi dibandingkan gaya kepemimpinan. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

SARAN

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sigi disarankan untuk terus mengembangkan kualitas kepemimpinan di lingkungan kerja melalui pendekatan yang lebih adaptif dan partisipatif, seperti melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menunjukkan keteladanan dalam etika kerja.

Dinas perlu adanya langkah strategis dalam membangun dan memperkuat budaya disiplin kerja melalui regulasi internal yang tegas namun bersifat edukatif.

Untuk meningkatkan semangat dan loyalitas kerja, dinas diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap aspek motivasi, baik melalui penghargaan formal (misalnya: pegawai teladan) maupun informal (misalnya: apresiasi langsung dari pimpinan).

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 1-7
- Aditya, Regina. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa. Universitas Diponegoro. Semarang
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Badaruddin (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 Tahun 2019
- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2
- Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Duwi Priyatno. 2013. Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fudla, Winarno, & Wisnalmawati. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Ekonomi dan Bisnis
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardi, A. B. R., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1)
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 118-127
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, M. (2018) *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206-223
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariadi, Hendra Gunawan, Umar Syarifuddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makasar. *Jurnal Ampkop Management Accounting Review (AMAR) Volume 1 Issue 2*, Page 32-46, ISSN:2828-2248
- Noviyanti, Iis, and Elvera Medina Hijriatunnisa. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 1(2):216–26. doi: 10.55606/jempper.v1i2.431
- Padauleng, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makasar. Makasar
- Pebriyanto, D., & Utomo, F. C. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT CITRA WASPPHUTOWA. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169
- Prayogi, M., Lesmana, M., & Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666 - 670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Reza, Aditya dan Regina, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang
- Rivai, V., & D. Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*,” Jakarta PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sasue, Aurelie AW; Nelwan, Olivia S.; Saerang, Regina T. (2021). Pengaruh Gaya. Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9.4: 1445-1454
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

-
- Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta