PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MURUNG RAYA KALIMANTAN TENGAH

MAHMUD, SE, MM
Dosen STIE Muara Teweh

ABSTRACT

Efforts to improve organizational performance must cover all levels of the organization, both upper, middle and lower levels. The purpose of the study was to determine the effect of work discipline, leadership style and training on the performance of the Population and Civil Registration Office of Murung Raya Regency, Central Kalimantan.

This study uses the census method using primary data obtained from questionnaires. The sample in this study were 73 employees of the Department of Population and Civil Registration, Murung Raya Regency, Central Kalimantan. The sampling technique used is the census method or sampling with the saturated sampling method. The data analysis technique used multiple linear regression.

The results showed that: (1) work discipline, leadership style and training simultaneously had a positive effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Murung Raya Regency, Central Kalimantan. (2) work discipline, leadership style and training partially have a positive effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Murung Raya Regency, Central Kalimantan. (3) Work discipline is the most dominant factor affecting the performance of the Population and Civil Registration Office of Murung Raya Regency, Central Kalimantan.

Keywords: discipline, leadership style, training, employee performance.

ABSTRAK

Upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, baik level atas, menengah maupun para bawahan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah. (2) disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah. (3) Disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

Kata kunci:*disiplin, gaya kepemimpinan, pelatihan, kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan. Kekhasan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik *(good governance)* dan pemerintahan yang bersih *(clean governance)* dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis (Jamaludin, 2019). Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuan secara optimal, mampu menyesuaikan diri dalam lingkunganya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya, terutama Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya adalah institusi pelayanan kependudukan dan catatan sipil di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah beralamat Jl. Bina Praja Puruk Cahu Kode Pos 73911 dengan jumlah SDM 73 orang pegawai yang berasal dari latar belakang status kepegawaian yang berbeda, mulai dari ASN (Pegawai Negeri Sipil) dan Non ASN (Honorer), sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Murung Raya

Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	ASN	17	23,28
2	Non ASN	56	76,72
Jumlah		**73**	**100**

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya, 2021

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya tentunya juga dapat di kaitkan dengan faktor-faktor tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah**.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Menurut Hornb (1995), Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melakukan suatu peran (bagi pegawai berarti melakukan perannya di dalam organisasi atau instansi).

Salah satu definisi tentang Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Basri, 2005).

Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi. Akan tetapi bagimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat terhindari. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga organaisasi dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2004), Kinerja atau unjuk kerja, adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Defisini yang hampir sama dikemukakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora, 2004). Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai hasil kerja yang hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya instansi dapat mengetahui perkembangan organisasi dengan cara melihat hasil penilaian kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “diciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu :

Menurut Hasibuan (2002) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai berikut : “ Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan 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, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Pendapat tentang disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Sinunungan, 2005).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, faktor disiplin ini perlu mendapat perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun pegawai yang bersangkutan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi (Fikri, 2008). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gitosudarmo, 2008)

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Berdasarkan definisi tersebut, seseorang tidak perlu menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang (Matteson, 2007) Peran pemimpin informal bisa sama pentingnya dengan pemimpin formal dalam mencapai kesuksesan kelompok. Gaya kepemimpinan

menurut Teori *Path-Goal* (Jalan Tujuan) dalam Fred (2006), yaitu sebagai berikut:

a. Kepempimpinan direktif: disini pemimpin memberikan pedoman, yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharap mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan.
b. Kepemimpinan suportif: pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan mereka.
c. Kepempimpinan partisipatif: pemimpin yang percaya pengambilan keputusan dalam kelompok dan berbagi informasi dengan bawahan. Dia berkonsultasi bawahannya mengenai keputusan penting berkaitan dengan pekerjaan, tujuan tugas, dan cara untuk menyelesaikan tujuan.
d. Kepemimpinan berorientasi prestasi: pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Pemimpin percaya bahwa karyawan cukup bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang menantang. Gaya ini sama dengan pandangan teori penetapan tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan energi yang dapat mempengaruhi dan memberi arahan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai bagaimana seorang pegawai menerima, memahami, terpengaruh, dan memberikan penilaian terhadap kepemimpinan atasan. Dalam hal ini kepemimpinan diukur dari empat tipe kepemimpinan, yaitu tipe kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, kepemimpinan yang berorientasi prestasi.

Pelatihan

Istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan oleh Dale Yoder dan Edwin B. Flippo bahwa pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Simamora, 2004).

Tujuan pelatihan dan pengembangan salah satunya untuk memperbaiki kinerja. Pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering bermanfaat dalam meminimalkan masalah tersebut.

Perbaikan dan peningkatan perilaku kerja bagi pegawai sangat diperlukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program kerja organisasi. Perilaku yang perlu diperbaiki dan dikembangkan meliputi berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaannya. Pelatihan memiliki berbagai fungsi. Fungsi pertama adalah fungsi edukatif, yang mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi, dan loyalitas kepada perusahaan. Kedua, fungsi administratif, yang mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap pegawai. Ketiga, fungsi personal, fungsi ini lebih menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah pekerjaan. Ketiga fungsi ini saling mengait karena setiap pegawai dituntut agar memiliki kemampuan profesional, memenuhi persyaratan administratif, dan kepribadian yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai baik dalam hal kompetensi kerja, produktivitas, maupun keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu di organisasi tersebut. Adapun bentuk pelatihan dalam penelitian ini adalah pelatihan teknis fungsional . Dalam penelitian ini pelatihan diukur dari aspek pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai setelah diberikan pelatihan.

Pengembangan Hipotesis

H 1 : Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

H 2 : Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

H 3: Diduga terdapat variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang diujikan. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X1) Disiplin Kerja, variabel bebas kedua (X2) gaya kepemimpinan, variabel bebas ketiga (X3) pelatihan, dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengunakan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap bariabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji regresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan *software* SPSS 22.Data yang diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam mendapatkan data menggunakan cara instrumen kuisioner. Peneliti mengunakan semua anggota populasi sebagai objek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian berjumlah 73 orang yaitu keseluruhan ASN dan Non ASN di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan dan parsial serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya .Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan mengunakan uji F. Sedangkan pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial dapat dilihat pada tabel 1.2 dan 1.3.

1. Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan. Tabel 1.2 berikut menggambarkan hasil uji statistik F.

Tabel. 1.2
Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1176.979	3	392.326	47.836	.000[b]
Residual	30.280	50	.606		
Total	1207.259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran output SPSS

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukan nilai F_{hitung} = 47.836 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} = 2,755, maka menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti adanya.

2. Uji t

Pengujian t dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis di terima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis di tolak.

Tabel 1.3
Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.345	1.499		.897	.374
DK	.534	.068	.676	2.102	.000
GP	.300	.090	.160	3.336	.002
P	.437	.113	.214	4.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Lampiran outout SPSS

1) Pengujian koefesien regresi disiplin kerja

Pada variabel disiplin kerja, nilai t_{hitung} 2,102 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997, $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengujian koefesien regresi gaya kepemimpinan

Pada variabel gaya kepemimpinan, nilai t_{hitung} 3,336 dengan taraf signifikansi 0,002 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997, $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3) Pengujian koefesien regresi pelatihan

Pada variabel pelatihan, nilai t_{hitung} 4,733 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997, $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Koefisien Standardized Beta

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel yang independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 1.4
Hasil Uji β

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.345	1.499		.897	.374
DK	.534	.068	.676	2.102	.000
GP	.300	.090	.160	3.336	.002
P	.437	.113	.214	4.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan table 5.18 dapat di lihat bahwa nilai variabel disiplin kerja (DK) = 0.676, variabel gaya kepemimpinan (GP) = 0.160 dan variabel pelatihan (P) = 0.214. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan koefesien regresi sebesar 0.676.

Pembahasan

1. **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara Simultan Terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan dari ketiga variabel independen adalah positif artinya semakin tinggi variabel independen semakin tinggi pula kinerja pegawai yang di hasilkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh nilai F_{hitung} = 47.836 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} = 2,755, maka menggunakan batas signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara Parsial Terhadap Kinerja**

   a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

   Pengaruh disiplin secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 53,40%.

   Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi penerapan disiplin didalam pelaksanaan roda pemerintahan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya.

   b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

   Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh terkecil jika dibandingkan dengan variabel lainya, yaitu sebesar 30 %.

   Hasil penelitian terbukti bahwa faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Murung Raya. Hal ini disebabkan karena gaya dari seorang pemimpin mempengaruhi cara bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin harus menyesuaikan dengan anak buahnya supaya dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Peranan pimpinan dipandang penting terhadap kemajuan Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Murung Raya dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari suatu instansi yang dipimpinnya.

   c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

   Pengaruh dari pelatihan secara parsial dalam penelitian ini, yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan data hasil penelitian pelatihan merupakan variabel yang menyumbang pengaruh kedua terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 43,70%.

   Dengan terbuktinya hipotesis tersebut, maka kinerja pegawai dapat meningkat, jika adanya pelatihan yang memadai bagi para pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Murung Raya, pelatihan yang diberikan secara berkala dan juga hasil dari pelatihan tersebut yang dapat langsung diterapkan di lapangan . Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai sesuai dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. **Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai**

   Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Murung Raya hal ini terlihat dari hasil regresi dengan koefesien beta sebesar 0.676, diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan.

   Hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Murung Raya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja, variabel gaya kepemimpinan, variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi tanggung jawab dan integritas pegawai dalam bekerja.

Saran

1. Untuk peningkatan kinerja dalam variabel pelatihan hendaknya seorang pimpinan harus memberikan peluang yang sebesar-besarnya kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, sehingga kemampuan teoritis dan *skill* dari pegawai dapat meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.
2. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan upaya pelatihan kepada pegawai sehingga pegawai memiliki skill yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai mampu mengunakan peralatan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan serta dalam peningkatan pengetahuan organisasi memberikan kemudahan terhadap pegawai dalam pengurusan izin belajar dan tugas belajar, sehingga setiap pegawai memiliki kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler., Gary, 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta : Indeks.

Fikri. 2008. ***Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*.** **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 6, No. 1.

Ghozali, I, 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***. Semarang: UNDIP.

Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman. 2008. ***Perilaku Keorganisasian*.** Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hamid, 2003. ***Motivasi Kerja Karyawan,*** Armico, Bandung.

Harun, 2005. ***Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. Manajemen Usahawan***. No. 10 Tahun XXXIV.

Hasibuan , M. S. P. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Bumi Aksara.

Hornby, A.S., 1995. ***Advanced Learner's Dictionary***, Fisth Edition. New York.Oxford University Press.

Ivancevich, John M, Konopaske, R., Matteson, 2007. ***Perilaku dan Manajemen Organisas****i* Jilid *1*. Jakarta: Erlangga.

J,Jamaludin, ***Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sebagai Implikasi Undang-undang No.5 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Malunda***, http://unasman.ac.id (diakses tanggal 10 Agustus 2021)

Kencanawati. A. A. A. M, 2013. ***Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar*** Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan.

Lubis K. A., 2008 melakukan penelitian dengan mengambil judul "***Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan***. Tesis. USU

Luthans, Fred, 2006. ***Perilaku Organisasi***.jilid 10, Jogyakarta. ANDI

Mangkunegara, A. A. A. P., 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., 2011. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat**.**

Munandar, Sunyoto, A., 2008**.** ***Psikologi Industri dan Organisasi*.** Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

Nitisemito, 2001 ***Manajemen Personalia***, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.

Oemar, H, 2005. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*.** Jakarta: Bumi Aksara.

O'ont Hanif Wijaya, Dr. EC. Achmad Usman, RM. Brasmastyo Kusumo Negoro. 2013**.** ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura 1 Juanda di Surabaya*.** e-Journal Manajemen Branchmarck Universitas Bharangkara.

Ratnasari, Dyah, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap KInerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluolo Kendari***

Sulawesi Tengah, http://ojs.unik-kediri.ac.id (diakses tanggal 12 Agustus 2021)

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.*** Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P. 2003. ***Perilaku Organisasi***, *Jilid I, Buku 1*. Diterjemahkan oleh: Tim Indeks. Jakarta: Indeks

Sastrohadiwiryo, S., 2002, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2004. ***Good Governance (Kepemimpinan yang Baik)*** *Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, Budi, dan Waridin. 2006. ***Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.*** Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 2 No. 2.

Siagian S. P., 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry, 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Ke-3.Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinunungan, 2005. ***Produktivitas : Apa dan Bagaimana***. Bumi Aksara.

Soekidjo, N, 2003. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Rineka Cipta.

Soetjipto B. W., 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan).*** Yogyakarta : Penerbit Amara Books.

Sutrisno, Edy, 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Kencana.

Umar, H., 2003. ***Metode Riset Akuntansi Terapan***. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Untung. W, 2006. ***Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)***. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. 1, No. 2.

Veithzal , Rivai Fawzi, Basri, M. A., 2005. ***Performance Appraisal***. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wijaya B. G., Soedarmadi, 2013, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamakmur Agunglestari.*** Jurnal. Universitas Semarang

Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto , 2003. ***Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System***. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Zulkifli, 2009. ***Analisis Pengaruh Pengembangan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang***. Jurnal Ilmiah. Vol. 1, No. 2.