

Pengaruh Kepemimpinan Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panombeian Panei Kabupaten Simalungun

Hendru Prasetya Saragih¹, Toga Sehat Sihite², Hisarma Saragih³, Dermawan Perangin-
angin⁴

^{1,2,3,4} Universitas Simalungun, Indonesia

E-mail: hendruprasetyasaragih@gmail.com¹, Togasehatsihite@gmail.com²,
Hisarmasaragih64@gmail.com³, dermawanperanginangin78@gmail.com⁴

Article History:

Received: 29 Mei 2026

Revised: 17 Juni 2026

Accepted: 01 Juli 2026

Keywords: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Panombeian Panei, Kabupaten Simalungun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data kuesioner yang diukur dengan skala Likert lima poin. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi, berjumlah 30 karyawan, diikutsertakan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, dan pemeliharaan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi sektor publik.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk Kantor Camat sebagai garda terdepan dalam memberikan layanan administrasi dan sosial kepada masyarakat. Kinerja pegawai pada kantor kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek prioritas bagi pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, responsif, dan akuntabel. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh para karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pertama, kepemimpinan memiliki peran sangat strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan membimbing pegawai. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan suasana kerja kondusif, memberikan teladan, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun, dalam kenyataan sehari-hari, masih terdapat pegawai yang merasa arahan pimpinan belum optimal, koordinasi belum maksimal, dan motivasi kerja kurang merata.

Kedua, budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama dalam organisasi. Schein (2010) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi dasar yang dikembangkan melalui pembelajaran kelompok. Budaya kerja yang positif dapat membangun komitmen pegawai, mendorong kerjasama, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Namun demikian, budaya kerja di instansi pemerintahan sering kali masih bersifat birokratis, kurang inovatif, dan belum sepenuhnya berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Ketiga, disiplin kerja juga menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pegawai. Hasibuan (2017) menjelaskan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan dan norma yang berlaku. Fenomena seperti keterlambatan pegawai, rendahnya kepatuhan terhadap SOP, dan ketidakteraturan dalam melaksanakan tugas sering kali menjadi permasalahan di kantor kecamatan, termasuk Kantor Camat Panombean Panei.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan sejumlah indikasi permasalahan pada Kantor Camat Panombean Panei, antara lain penyelesaian pekerjaan yang belum optimal, rendahnya inisiatif pegawai, kedisiplinan yang bervariasi, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung efektivitas organisasi. Permasalahan tersebut mengindikasikan perlunya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja total atau tingkat pencapaian seseorang saat menyelesaikan aktivitas pada jangka waktu tertentu dibanding serangkaian pilihan, termasuk standar hasil kerja, tujuan atau sasaran, ataupun kriteria yang sudah diambil serta ditetapkan bersama Rivai (2017). Kinerja yakni hasil kerja yang bisa dipenuhi seorang ataupun sekelompok orang di organisasi selaras dengan tanggung jawab serta kewenangan pribadinya untuk mencapai tujuan organisasi, yang meliputi legalitas dan tidak adanya pelanggaran terhadap norma hukum serta standar etika yang berlaku Jufrizen & Nurul (2020). Manajemen kinerja mencakup semua tindakan yang diambil guna menaikkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, serta kinerja karyawan dan kelompok kerja. Simamora (2017) kinerja adalah sejauh mana seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian pekerjaannya.

Kesimpulan dari beberapa pengertian tentang kinerja diatas adalah bahwasanya kinerja merupakan perilaku kerja dan hasil kerja individu atau kelompok atas memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan maupun instansi.

Kepemimpinan

Menurut Mu'ah, Tri Ifa, dkk. (2018) Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang

bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan hal yang akan dialami oleh setiap manusia dalam kehidupan. Apakah ia akan menjadi seorang pemimpin dalam kelompok/organisasi kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah mahasiswa kepemimpinan. Menurut Kawiana (2020) secara umum menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Menurut Hutahean (2021) kepemimpinan merupakan sebuah keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan untuk mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berpikir dan bertindak laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan kontribusi yang nyata untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan teori di atas, Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang telah diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2020) budaya organisasi, yang juga disebut budaya kerja, merupakan sekumpulan nilai atau norma yang ada cukup lama dan diakui bersama oleh anggota organisasi (pegawai) yang memiliki peran sebagai pedoman perilaku dan sikap dalam menyelesaikan permasalahan yang ada didalam organisasi. Menurut Griffin, Ricky. W. (2021), budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai, makna, serta asumsi yang diterima secara bersama oleh suatu kelompok sosial, yang berfungsi untuk memperjelas pola interaksi di antara anggotanya serta bagaimana mereka merespons lingkungan. Menurut yang dikemukakan Surianto (2021), budaya organisasi yakni kekuatan seseorang yang mendukung pencapaian kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai ilmu dasar yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik dalam pelaksanaan aktivitas di organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan didalam suatu organisasi.

Disiplin

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Menurut Jepry (2020) Disiplin adalah rasa kepatuhan dan atau organisasi. komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dipandang sebagai kewajiban, seperti melakukan pekerjaan kantor dan hadir dalam jam kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika tingkat kedisiplinan meningkat, mendorong karyawan selalu bekerja keras untuk memenuhi tujuan dan capaian dari Perusahaan.

Menurut Siswanto (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Populasi pegawai dilingkungan kantor Camat Panombeian Panei Kabupaten Simalungun yang berjumlah 30 orang. Seluruh populasi dijadikan Sampel. Metode ini digunakan untuk menganalisis menggunakan persamaan regresi linier berganda.

Pembahasan

Hasil Penelitian dikantor Camat Panombeian Panei Kabupaten Simalungun

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,400	5,234	-	-1,796	0,084
	Kepemimpinan	0,149	0,058	0,307	2,552	0,017
	Budaya Organisasi	0,326	0,106	0,380	3,094	0,005
	Disiplin Kerja	0,639	0,150	0,458	4,260	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Persamaan regresi $Y = -9,400 + 0,149 X_1 + 0,326 X_2 + 0,639 X_3$

- Kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0.149 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, apabila kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat
- Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.326 artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
- Disiplin memiliki nilai koefisien sebesar 0.639 artinya Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, apabila Disiplin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat

Uji Partial (Uji T)

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Partial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,400	5,234	-	-1,796	0,084
	Kepemimpinan	0,149	0,058	0,307	2,552	0,017
	Budaya Organisasi	0,326	0,106	0,380	3,094	0,005
	Disiplin Kerja	0,639	0,150	0,458	4,260	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Kepemimpinan hasil uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,552 > 1,697$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Budaya Organisasi hasil uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,094 > 1,697$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Disiplin hasil uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,260 < 1,697$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Uji Seremfak (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Seremfak (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,323	3	222,108	22,958	0,000
	Residual	251,543	26	9,675		
	Total	917,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Hasil Uji Seremfak diperoleh bahwa $F_{hitung} = 22,958$. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5$ %. df 1 (jumlah variabel – 1) atau $4 - 1 = 3$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $30 - 3 - 1 = 26$ diperoleh $F_{hitung} = 22,958$, sedangkan $F_{tabel} = 3,369$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($22,958, > 3,369$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,852 ^a	0,726	0,694	3,110

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Pengujian Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 0,726 dan menunjukkan sebesar 72,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Jepry1, Nanda Harry Mardika2 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres. Vol.8 No.1 Februari 2020
- Rivai, V., & Sagala, E.J. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten. Journal Of Management
- Siswanto, Bejo 2021. Pengantar Manajemen, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.