

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI POLRES CIMAHI****Desi Nur Syafitri<sup>1</sup>, Ayi Muhiban<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim

Email Korespondensi: desinur131@gmail.com, ayi3pls@gmail.com

**ABSTRAK**

Efektivitas kinerja memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Polres Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 45 orang ASN di Polres Cimahi dengan teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai data primer. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja sebesar 48,5%, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja sebesar 27,8%. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja sebesar 76,3%. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja secara berkelanjutan diperlukan untuk mengoptimalkan efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Polres Cimahi.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Efektivitas Kinerja; Aparatur Sipil Negara

**ABSTRACT**

*Performance effectiveness plays an important role in supporting the achievement of organizational goals. Performance effectiveness is influenced by various factors, including leadership style and work discipline. This study aims to examine the influence of leadership style and work discipline on the performance effectiveness of State Civil Apparatus (ASN) at Cimahi City Police Department (Polres Cimahi). This study employed a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population and sample consisted of 45 ASN employees at Polres Cimahi, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires as primary data. Data analysis was conducted using multiple linear regression, classical assumption tests, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results showed that, partially, leadership style had a positive and significant effect on performance effectiveness, contributing 48.5%, while work discipline had a positive and significant effect, contributing 27.8%. Simultaneously, leadership style and work discipline had a*

**Article history**

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

**Copyright: author****Publish by: musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*significant effect on performance effectiveness, contributing 76.3%. Therefore, continuous improvement in leadership quality and work discipline is necessary to optimize the performance effectiveness of State Civil Apparatus at Polres Cimahi.*

**Keywords:** *Leadership Style; Work Discipline; Performance Effectiveness; State Civil Apparatus.*

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal yang terus mengalami perubahan. Perubahan lingkungan organisasi menuntut setiap instansi memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi karena pencapaian target kerja sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan karena bertugas melaksanakan kebijakan publik dan memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugasnya, ASN dituntut untuk memiliki profesionalitas, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2010). Salah satu instansi yang membutuhkan efektivitas kinerja ASN dalam mendukung pelayanan masyarakat adalah Polres Cimahi sebagai bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). ASN di lingkungan Polres Cimahi memiliki peran dalam mendukung kegiatan administrasi dan operasional organisasi sehingga diperlukan kinerja yang optimal.

Efektivitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, memengaruhi, serta mengembangkan potensi bawahannya. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi organisasi akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai (Hersugondo, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dan pra-survei pada ASN Polres Cimahi, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait gaya kepemimpinan, seperti kurang optimalnya pemberian arahan, komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta perhatian terhadap kondisi pegawai. Kondisi tersebut dapat memengaruhi hubungan kerja dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat disiplin yang baik dapat meningkatkan keteraturan kerja, sedangkan rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan dan menurunkan pencapaian tujuan organisasi (Jufrizen, 2021).

Permasalahan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tersebut dapat berdampak terhadap efektivitas kinerja ASN. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang telah ditentukan (Sasue et al., 2021). Kinerja individu menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena hasil kerja pegawai akan memengaruhi pencapaian organisasi secara keseluruhan (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan data kinerja ASN Polres Cimahi tahun 2023-2025, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Data tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan capaian kinerja ASN, sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pada tahun 2023, indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu memiliki target sebesar 95%, namun capaian yang diperoleh hanya mencapai 87%. Selanjutnya, indikator penyelesaian

pekerjaan sesuai target yang diberikan memiliki target 90% dengan capaian sebesar 86%. Sementara itu, indikator penyusunan laporan administrasi sesuai standar yang ditetapkan memiliki target 95% dan capaian sebesar 90%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja pada tahun 2023 masih mengalami selisih antara target dan realisasi.

Pada tahun 2024, capaian kinerja ASN Polres Cimahi mengalami penurunan pada beberapa indikator. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang ditargetkan sebesar 95% hanya mencapai 85%. Indikator penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diberikan dengan target 90% memperoleh capaian sebesar 82%. Selain itu, penyusunan laporan administrasi sesuai standar yang ditetapkan dengan target 95% hanya mencapai 85%.

Pada tahun 2025, capaian kinerja ASN Polres Cimahi masih menunjukkan belum terpenuhinya target organisasi. Indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu memiliki target 95%, tetapi capaian yang diperoleh hanya sebesar 80%. Indikator penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diberikan mencapai 84% dari target 90%. Sementara itu, penyusunan laporan administrasi sesuai standar yang ditetapkan memperoleh capaian sebesar 86% dari target 95%.

Secara keseluruhan, selama periode 2023-2025 terlihat bahwa seluruh indikator kinerja ASN Polres Cimahi belum mencapai target yang telah ditentukan. Penurunan paling terlihat pada indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu, yaitu dari 87% pada tahun 2023 menjadi 80% pada tahun 2025. Selain itu, indikator penyelesaian pekerjaan sesuai target dan penyusunan laporan administrasi juga masih mengalami kesenjangan dengan target organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kinerja ASN Polres Cimahi masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, pencapaian target kerja, dan pengelolaan administrasi agar kinerja organisasi dapat berjalan secara lebih optimal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai, sedangkan disiplin kerja membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas (Sukotjo, 2020). Namun, kondisi pada ASN Polres Cimahi menunjukkan masih adanya kesenjangan antara tuntutan organisasi dengan capaian kinerja yang diperoleh. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi penting dilakukan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja serta memberikan masukan bagi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Polres Cimahi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kinerja (Y). Penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja ASN di lingkungan Polres Cimahi. Lokasi penelitian dilaksanakan di Polres Cimahi yang beralamat di Jalan Jend. H. Amir Machmud No. 333, Kelurahan Cigugur Tengah, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40522. Polres Cimahi dipilih sebagai objek penelitian karena ASN pada instansi tersebut memiliki peran dalam mendukung kegiatan administrasi dan operasional kepolisian sehingga efektivitas kinerja menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

### 2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian mencakup proses pengumpulan data, analisis, serta interpretasi hasil penelitian berdasarkan pendekatan yang digunakan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan

asosiatif. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian menggunakan instrumen berupa kuesioner dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019).

Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja ASN.

## 2.3 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tahapan penelitian agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan asosiatif.

Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan masing-masing variabel penelitian berdasarkan kondisi yang diperoleh dari responden. Adapun desain asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kinerja ASN (Y).

## 2.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu ASN yang bekerja di Polres Cimahi (Sugiyono, 2019).

## 2.5 Populasi dan Sampel Penelitian

### 2.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Polres Cimahi yang berjumlah 45 orang.

### 2.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden apabila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 ASN Polres Cimahi.

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab permasalahan penelitian (Abubakar, 2021). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan efektivitas kinerja ASN. Responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan berdasarkan skala Likert lima tingkat.

## 2.7 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan proses menentukan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sehingga dapat memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan efektivitas kinerja (Y).

## 2.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap variabel penelitian melalui beberapa indikator yang dijabarkan menjadi pernyataan penelitian (Sugiyono, 2019).

**Tabel 2.1 Skala Likert**

| No | Pilihan Jawaban           | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (S)                | 4    |
| 3  | Netral (N)                | 3    |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono, 2019

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang (Sugiyono, 2019).

## 2.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi setiap variabel penelitian berdasarkan jawaban responden (Sugiyono, 2019). Sementara itu, analisis asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kinerja ASN (Y) (Sugiyono, 2019).

Sebelum melakukan analisis regresi, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

## 3. HASIL PENELITIAN

### 3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  kritis sebesar 0,300.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

| Variabel                | Jumlah Item | Rentang $r$ hitung | Keterangan |
|-------------------------|-------------|--------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)  | 10          | 0,833-0,919        | Valid      |
| Disiplin Kerja (X2)     | 10          | 0,820-0,928        | Valid      |
| Efektivitas Kinerja (Y) | 10          | 0,851-0,930        | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan efektivitas kinerja memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari 0,300. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Jumlah Item | Keterangan      |
|-------------------------|------------------|-------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)  | 0,969            | 10          | Sangat Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2)     | 0,966            | 10          | Sangat Reliabel |
| Efektivitas Kinerja (Y) | 0,967            | 10          | Sangat Reliabel |

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200.

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

| Statistik              | Nilai |
|------------------------|-------|
| N                      | 45    |
| Test Statistic         | 0,072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 |

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

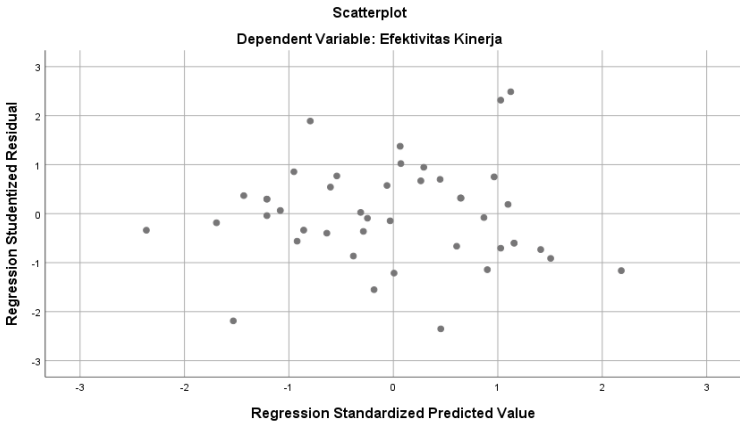
| Variabel          | Tolerance | VIF   |
|-------------------|-----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,983     | 1,018 |
| Disiplin Kerja    | 0,983     | 1,018 |

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,018 pada kedua variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot* menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | RR                | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .874 <sup>a</sup> | .763     | .752              | 3.05146                    | 2.167         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,167 berada pada rentang tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Variabel Penelitian

| Variabel                | Rata-rata Bobot Aktual | Kategori |
|-------------------------|------------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)  | 158,7                  | Baik     |
| Disiplin Kerja (X2)     | 160,1                  | Baik     |
| Efektivitas Kinerja (Y) | 160                    | Baik     |

Sumber: Data diolah, 2026

Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 158,7. Nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab pimpinan dengan skor 162, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pengendalian emosi dan kewibawaan pimpinan dengan skor 156.

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 160,1. Nilai tertinggi terdapat pada indikator menjaga fasilitas kantor dengan skor 163, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kehadiran rutin sesuai jadwal dengan skor 157.

Variabel efektivitas kinerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 160. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kemampuan memberikan respons cepat terhadap instruksi pekerjaan dengan skor 164, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator penyelesaian pekerjaan sesuai target dengan skor 156.

### 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi.

**Tabel 3.7 Hasil Regresi Linear Berganda**

| Variabel               | B      | t hitung | Sig.  |
|------------------------|--------|----------|-------|
| Konstanta              | -6,816 | -1,833   | 0,074 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,686  | 8,785    | 0,000 |
| Disiplin Kerja (X2)    | 0,512  | 6,401    | 0,000 |

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -6,816 + 0,686X1 + 0,512X2$$

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,686 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kinerja sebesar 0,686 satuan. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,512 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kinerja sebesar 0,512 satuan.

### 3.5 Koefisien Determinasi

**Tabel 3.8 Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,874 | 0,763    | 0,752             |

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,763 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi efektivitas kinerja ASN sebesar 76,3%. Sementara itu, sebesar 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian parsial, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 48,5% terhadap efektivitas kinerja, sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 27,8%.

## PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan di Polres Cimahi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 158,7 dan termasuk dalam kategori baik karena berada pada interval 153-188. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan di Polres Cimahi telah berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas ASN.

Berdasarkan hasil pengukuran setiap indikator, nilai bobot aktual tertinggi terdapat pada pernyataan “Pimpinan saya menunjukkan sifat bertanggung jawab terhadap tugasnya” dengan nilai sebesar 162. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tanggung jawab menjadi karakter kepemimpinan yang paling dirasakan oleh responden. Sementara itu, nilai terendah terdapat

pada pernyataan “Pimpinan saya mampu mengendalikan emosi saat terjadi konflik” dan “Pimpinan saya selalu berwibawa saat memimpin” dengan nilai sebesar 156. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan telah berada pada kategori baik, masih terdapat aspek pengendalian emosi dan kewibawaan pimpinan yang perlu ditingkatkan agar efektivitas kepemimpinan dapat berjalan lebih optimal.

Menurut Kartono (2016), gaya kepemimpinan merupakan karakteristik, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam memengaruhi serta mengarahkan individu lain untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan hubungan kerja yang lebih efektif antara pimpinan dan bawahan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai (Tamengkel & Punuindoong, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tamengkel dan Punuindoong (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi.

## **Disiplin Kerja ASN di Polres Cimahi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 160,1 dan berada dalam kategori baik pada interval 153-188. Hal tersebut menunjukkan bahwa ASN di Polres Cimahi telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Nilai bobot aktual tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu menjaga fasilitas kantor dengan baik” dengan nilai sebesar 163. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran dalam menjaga sarana dan prasarana organisasi. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya hadir secara rutin sesuai jadwal tanpa banyak izin” dengan nilai sebesar 157. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kehadiran masih menjadi bagian yang perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kedisiplinan ASN.

Menurut Sastrohadiwiryono (2019), disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menaati, dan mematuhi aturan yang berlaku serta bersedia menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan kewenangan yang diberikan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja karena pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih mampu menjalankan pekerjaan sesuai standar organisasi (Adawiyah et al., 2022).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Purwanti dan Muhiban (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Asikin dan Yuniar (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja ASN melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab pekerjaan akan mendukung peningkatan efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja ASN di Polres Cimahi**

Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*), variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi. Variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 48,5% terhadap efektivitas kinerja ASN.

Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan dalam penerapan gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja ASN. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, menunjukkan tanggung jawab, serta membangun hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Temuan penelitian ini sesuai dengan konsep Kartono (2016) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat

penelitian Tamengkel dan Punuindoong (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Polres Cimahi, maka semakin tinggi efektivitas kinerja ASN yang dihasilkan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja ASN di Polres Cimahi**

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi. Variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 27,8% terhadap efektivitas kinerja ASN.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. ASN yang memiliki kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan akan lebih mampu mencapai target organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwanti dan Muhiban (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Asikin dan Yuniar (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja ASN dalam menjalankan aturan, memenuhi tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, maka efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi juga akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja ASN di Polres Cimahi**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (*uji F*), variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 76,3%. Artinya, variasi efektivitas kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 76,3%, sedangkan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara kualitas kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan contoh yang baik, disertai dengan ASN yang memiliki kedisiplinan tinggi, akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawati dan Meliyanti (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Effendi dan Marnisah (2019) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri dan ASN.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan peningkatan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas kinerja ASN di Polres Cimahi.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Polres Cimahi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 158,7, dimana aspek tertinggi terdapat pada kemampuan pimpinan dalam menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya, sedangkan aspek yang masih perlu ditingkatkan yaitu kemampuan mengendalikan emosi dan meningkatkan kewibawaan dalam memimpin. Variabel disiplin kerja juga berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar

160,1, dengan aspek terbaik yaitu kemampuan pegawai dalam menjaga fasilitas kantor, sementara aspek yang masih perlu diperhatikan adalah kedisiplinan kehadiran sesuai jadwal kerja. Selanjutnya, efektivitas kinerja ASN berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 160, dimana kemampuan memberikan respons cepat terhadap instruksi pekerjaan mendesak menjadi aspek tertinggi, sedangkan penyelesaian pekerjaan sesuai target masih perlu ditingkatkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 48,5%, disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 27,8%, serta gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja ASN sebesar 76,3%. Berdasarkan hasil tersebut, Polres Cimahi disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pengembangan kemampuan pengendalian emosi, kewibawaan, pemberian arahan, dan motivasi kepada pegawai, serta meningkatkan disiplin kerja terutama dalam aspek kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, peningkatan efektivitas kinerja dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, pengelolaan waktu yang baik, penentuan prioritas pekerjaan, dan evaluasi pencapaian target secara berkelanjutan agar kinerja ASN di Polres Cimahi dapat semakin optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adawiyah, Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Asikin, D. D., & Yuniar. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 13(1), 75-88.
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 26-38.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hersugondo, E. S. (2018). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83-93.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Rajawali Pers.
- Kurniawati, L., & Meliyanti, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5, 802-817.
- Purwati, D., & Muhiban, A. (2023). The Impact of Work Environment and Work Discipline on The Performance of Production Section Employees at PT Kaneta Indonesia Karawang District. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(12), 1911-1928.
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1).
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukotjo, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8), 1-16.
- Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428-432.

- Tarigan, W. A., Siska, Y., & Putri Siregar, I. N. (2021). Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(1), 1-9.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014).