

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA  
CUKAI TIPE  
MADYA PABEAN C TELUK NIBUNG**

**Paulus Wijaya Sitorus<sup>1</sup>, Dodi Apriadi<sup>2</sup>**  
[wijayasitorus@gmail.com](mailto:wijayasitorus@gmail.com)<sup>1</sup>, [dodiapriadi@borneo.ac.id](mailto:dodiapriadi@borneo.ac.id)<sup>2</sup>  
**Universitas Borneo Tarakan**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean C Teluk Nibung. Metode deskriptif kuantitatif digunakan, menggunakan regresi linier berganda. Jumlah sampel adalah 59. Informasi dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung tiap variabel yaitu 11,9 dan 10,07, masing-masing melebihi nilai  $t$  tabel 1,67. Pengujian secara bersamaan menghasilkan nilai  $F$  hitung 122,07 yang melampaui nilai  $F$  tabel 3,16. Kepemimpinan dan disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 81,3%, sedangkan 19,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk mendorong disiplin karyawan, para pemimpin harus memberi contoh yang baik, memberi arahan yang jelas, dan memberikan dukungan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja.

*ABSTRACT*

*The aim of this research is to find out how leadership and work discipline affect employee performance at Teluk Nibung's Customs Supervision and Service Office, Type C Middle Customs, is the goal of this study. Multiple linear regression is a tool used in the quantitative descriptive technique. It included 59 samples in all. Questionnaires and observation were used to gather data. Based on the estimated  $t$  values for each variable—11.9% and 10.7%, respectively—the research results indicate that work discipline and leadership have a favorable effect on performance, as indicated by the  $t$  table value of 1.67. The  $F$  count number of 122.07, which is higher than the  $F$  table value of 3.16, is the result of simultaneous testing. 81.3% are impacted by leadership and work discipline, and the remaining 19.7% are influenced by other variables. In order to promote employee discipline, managers need to lead by example, give clear instructions, and offer assistance.*

**Keywords:** Leadership, Work Discipline, and Performance

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia organisasi modern, pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Setiap organisasi harus meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan dan sasaran. Penentu utama kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, karena pemimpin yang baik dapat menginspirasi, membimbing, dan memberikan visi yang jelas untuk meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Ini memungkinkan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan

instruksi kepada pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efisien dapat memberikan panduan yang tepat untuk mencapai kinerja maksimal. Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam memotivasi orang untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja mereka (Fahmi, 2018). Tidak hanya kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi hal yang krusial berdampak pada kinerja pegawai, ini dikarenakan disiplin kerja yang baik menjadi salah satu indikator tingkat kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Sutrisno (2016) menegaskan bahwa disiplin adalah penentu utama produktivitas, dan peningkatan produktivitas akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi organisasi secara keseluruhan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja adalah komponen penting yang menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan. Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan harus penuh tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen pegawai ditunjukkan oleh disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan, yang berkontribusi positif terhadap efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Disiplin kerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mematuhi aturan dan proses yang ditetapkan, mempertahankan etos kerja yang konsisten, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Pegawai dengan etika kerja yang kuat biasanya memiliki jadwal kerja yang kurang fleksibel karena jadwal kerja yang kaku dan standar kerja yang dengan level yang baik. Kesuksesan dan efisiensi perusahaan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang kuat dan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu mengelola tim dengan baik akan memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan kapasitas dan potensi mereka. Sementara itu, disiplin kerja membantu mengurangi waktu yang terbuang akibat ketidaksiplinan atau kesalahan, guna mempercepat penyelesaian tugas dan memperoleh hasil yang unggul. Dengan menerapkan disiplin kerja, pegawai dapat lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Ini mencegah mereka kehilangan waktu karena masalah seperti keterlambatan, absensi yang tidak beralasan, dan waktu yang terbuang sia-sia.

Kinerja berkaitan pada hasil atau pencapaian oleh individu, kelompok, atau entitas ketika melaksanakan tugas, mencapai tujuan, atau memenuhi tugas mereka. Kinerja sering kali diukur berdasarkan sejauh mana tujuan telah tercapai, standar kualitas yang dicapai, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, atau indikator-indikator lain yang relevan dengan konteks dan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2018), kinerja diartikan sebagai prestasi kerja dan pencapaian individu selama kurun waktu satu tahun, sejalan dengan definisi Priansa (2020) yang menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Manajemen kinerja adalah proses memastikan komunikasi yang efektif dan mencapai keberhasilan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2018). Dengan kata lain, kinerja adalah bagian dari manajemen yang berkaitan dengan komunikasi yang efektif. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mencapai keberhasilan dengan memfokuskan perhatian pada hal-hal yang penting. Dengan mengelola kinerja secara efektif, organisasi atau perusahaan dapat memastikan bahwa tujuan dan target mereka tercapai dengan baik.

Hasil penelitian Sugiarto, Abdullah Ragil, Victor PK Lengkong, and Merinda HC Pandowo (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 dan menyimpulkan bahwa kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, namun kinerja tersebut dipengaruhi oleh variabel yang berhubungan dengan disiplin kerja. Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepemimpinan yang kuat . Begitu juga dengan hasil penelitian Syamsuddin, Rahmi Andini, and Fahmi Susanti (2023) dengan judul penelitian The Impact of Leader's Authority and Work Fulfillment on Work Performance dan menyimpulkan The investigation's conclusions demonstrated that the sole factor that positively impacted employee performance was work discipline, dengan kesimpulan The investigation's conclusions demonstrated that the sole factor that positively impacted employee performance was work discipline, yang artinya penyelidikan menunjukkan bahwa satu-satunya faktor yang memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa sejumlah pegawai mengalami kurangnya rasa terinspirasi dan motivasi dari pemimpin mereka. Dampaknya adalah menurunnya semangat kerja, produktivitas, dan disiplin kerja di lingkungan kerja. Selain itu, beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa komunikasi antara pemimpin dan bawahan terasa kurang jelas. Kekurangan ini menyebabkan timbulnya kesalahpahaman yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja pegawai tersebut secara keseluruhan. Oleh karena itu, perbaikan dalam hal komunikasi dan motivasi dari pihak pimpinan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kembali semangat kerja, produktivitas, dan disiplin kerja pegawai. Maka dari itu, penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam apakah kepemimpinan dan disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Bea Cukai Tipe Madya Pabean C Teluk Nibung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan metode regresi linear berganda yang termasuk pada kategori penelitian deskriptif karena penelitian ini memerlukan dasar empiris yang kuat, khususnya untuk pengumpulan data numerik dengan menggunakan teknik analisis data. Penelitian kuantitatif sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2019) adalah pendekatan yang metodis dan terorganisir dalam melakukan penelitian, dengan tahapan yang jelas, dan bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan fenomena sosial yang ada dengan jumlah populasi sebanyak 59 partisipan. Metode random sampling digunakan untuk menentukan ukuran sampel, berikut data yang digunakan merupakan data primer, dan sampel terpilih yaitu 59 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2019) data primer sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Penelitian ini melakukan survei secara langsung untuk mendapatkan data primer. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang dimaksudkan untuk mendapatkan data dari peserta. Selama wawancara, observasi dan tanya jawab.

Pada penelitian ini melakukan studi kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Beberapa contoh uji asumsi klasik adalah sebagai berikut: uji normalitas dengan sampel kolmogorov smirnov, uji multikolinearitas, yang menguji fungsi indikator varians dan batas toleransi; uji heteroskedastisitas, yang dilakukan dengan grafik scatterplot. Uji hipotesis berikut mencakup tes parsial, simultan, dan koefisien. Untuk mengatur data

digunakan program lunak SPSS versi 20.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji kelayakan data. Jika koefisien korelasi pearson lebih besar dari nilai R tabel, variabel independen tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik, dan penelitian lebih lanjut dapat dimulai. Penelitian ini melibatkan total 59 responden, dan nilai perbandingan r tabel adalah 0,212. Salah satu cara untuk melihat nilai reliabilitas tes adalah dengan menginterpretasikan nilai alpha Cronbach yang diperoleh. Koefisien Cronbach's alpha bervariasi antara 0 dan 1. Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan membandingkan nilai alfa Cronbach. Data dianggap dapat diandalkan jika nilainya di bawah 0,70 dan di atas 0,70. Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel
1	Kepemimpinan	KX1	0,754	0,212
2		KX2	0,836	0,212
3		KX3	0,901	0,212
4		KX4	0,714	0,212
5	Disiplin Kerja	DX1	0,672	0,212
6		DX2	0,727	0,212
7		DX3	0,778	0,212
8		DX4	0,818	0,212
9		DX5	0,699	0,212
10		DX6	0,731	0,212
11	Kinerja	K1	0,703	0,212
12		K2	0,734	0,212
13		K3	0,751	0,212
14		K4	0,824	0,212
15		K5	0,770	0,212

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel
16		K6	0,786	0,212
17		K7	0,769	0,212
18		K8	0,788	0,212

Sumber: Olah data spss

Tabel perhitungan di atas menunjukkan hasil bahwa setiap variabel dengan nilai r tabel lebih besar dari 0,212. Maka disimpulkan bahwa data tersebut diatas dinyatakan valid.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha
1	Kepemimpinan	0,816
2	Disiplin Kerja	0,832
3	Kinerja	0,899

Sumber: data diolah

Tabel perhitungan menunjukkan hasil bahwa setiap variabel dengan nilai cronbach alpha > 0,70. Maka dapat diartikan bahwa data tersebut di atas dinyatakan reliabel dan dianggap memiliki reputasi baik.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat nilai validitas asumsi dasar analisis regresi linear. Uji normalitas digunakan untuk menguji validitas asumsi klasik. Dengan asumsi bahwa nilai signifikan di atas 0,05 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, dan sebaliknya, nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal. Selanjutnya, nilai toleransi dan VIF dilihat untuk mengetahui hasil uji multikolinearitas, dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Tabel berikut menunjukkan hasil tes:

**Tabel 3 One Sample Kolmogorov Smirnov**

No	Variabel	Sig. (2-tailed)
1	Kepemimpinan	0,200
2	Disiplin Kerja	

Sumber: Olah data spss

Tabel perhitungan menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga data di atas berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	1,000	1,000
2	Disiplin Kerja	1,000	1,000

Sumber: Olah data spss

Tabel perhitungan menunjukkan jika kepemimpinan dan disiplin kerja tidak terdapat multikolinearitas yang terverifikasi dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier bertujuan untuk menentukan korelasi linier antara satu atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, yang mana hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda ini akan menunjukkan hasil korelasi linier pada tiap variable yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, dimana hubungan linier antara variabel dapat dilihat secara visual dengan menunjukkan bagaimana setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen atau variabel dependen

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	B
1	Kepemimpinan	1,098
2	Disiplin Kerja	0,832

Sumber: Olah data spss

.Tabel perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 1,098 terhadap kinerja, artinya kinerja akan meningkat 1,098 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan pada kepemimpinan. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,832, sehingga kinerja akan meningkat 0,832 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja. Kedua faktor ini berdampak positif signifikan pada kinerja.

### **UJI HIPOTESIS**

Uji hipotesis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menyimpulkan suatu hipotesis atau pernyataan (hipotesis) tentang suatu populasi tertentu, adapun tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis pada penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data sampel yang tersedia, berikut hasil temuan pengolahan data:

**Tabel 6 Uji Parsial (uji t)**

No	Variabel	T hitung	Sig	T tabel
1	Kepemimpinan	11,91	0,000	1,67
2	Disiplin Kerja	10,07	0,000	1,67

Sumber: Olah data spss

Tabel perhitungan menunjukkan hasil jika kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara parsial, yaitu dengan nilai t hitung lebih besar dari 1,67 dan signifikansi kurang dari 0,05, hasil ini sejalan dengan Temuan Prasaja dan Bhartemius

(2022) dalam penelitiannya yang bertajuk “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Department di Seminyak Beach Resort and Spa” dan sejalan dengan hasil penelitian Qurbani, Derita, dan Melisa (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.” Kedua penelitian tersebut menyimpulkan jika kepemimpinan dan disiplin kerja memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja

**Tabel 7 Uji Simultan (uji f)**

No	Variabel	F hitung	Sig	F tabel
1	Kepemimpinan	122,07	0,000	3,16
2	Disiplin Kerja			

Sumber: Olah data spss

Tabel perhitungan menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai F hitung > 3,16, Singkatnya, kinerja dipengaruhi secara bersamaan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil penelitian Fajri, Chotamul, dan Fikry Dharmawan (2021) mengenai bagaimana disiplin kerja dan kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di Hokben Citra Garden Jakarta Barat menguatkan temuan ini. Ada kesimpulan bahwa baik disiplin kerja maupun variabel kepemimpinan memberikan dampak yang cukup besar dan bersamaan terhadap kinerja pegawai

Hasil pada penelitian ini membuktikan jika kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berkorelasi satu sama lain. Menurut analisis regresi berganda, kedua faktor ini berdampak positif dan signifikan secara statistik pada kinerja pegawai.

**Tabel 8 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

No	Variabel	R Square
1	Kepemimpinan	0,813
2	Disiplin Kerja	

Sumber: Olah data spss

Menurut tabel perhitungan, Variabel disiplin kerja dan kepemimpinan mencapai atau mendekati nilai 1, yang menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,813, atau 81,3%, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memberikan kontribusi rata-rata sebesar 81,3% terhadap variabel kinerja. Motivasi, kompensasi, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan karakteristik lainnya yang relevan yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pernyataan di atas membuktikan bahwa kedua variabel mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Namun, lebih dari 18,7% kinerja masih belum dipengaruhi secara keseluruhan oleh variabel-variabel ini. Meskipun penelitian ini tidak melihat semua faktor di atas, penting untuk diingat bahwa elemen lain seperti motivasi, gaji, pendidikan, dan pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dan pertimbangan yang dikemukakan sebelumnya, disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara signifikan parsial
2. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan parsial
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara simultan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, Irham 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Fajri, Chotamul, and Fikry Dharmawan, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat', *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1.3 (2021), p. 396, doi:10.32493/j.perkusi.v1i3.11155
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Prasaja, Bhartemius, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department Di the Seminyak Beach Resort and Spa', *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1.8 (2022), pp. 2136–52, doi:10.22334/paris.v1i8.146
- Priansa. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Qurbani, Derita, and Melisa Melisa, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang', *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3.3 (2023), p. 449, doi:10.32493/j.perkusi.v3i3.32375
- Sugiarto, Abdullah Ragil, Victor PK Lengkong, and Merinda HC Pandowo, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 The Effect Of Leadership and Work Discipline On The Performance Of CV Armada Siaga Employees During The Covid-19 Pandemic', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10.1 (2022), pp. 191–201 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37679>>
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Syamsuddin, Rahmi Andini, and Fahmi Susanti, 'The Impact of Leader's Authority and Work Fulfillment on Work Performance', *International Journal of Indonesian Business Review*, 2.1 (2023), pp. 96–103, doi:10.54099/ijibr.v2i1.521
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja. Edisi 5. Cetakan ke-10*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.