

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG

Lisda Yulanda

Universitas Bandar Lampung

Abstract

Organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk dapat bersaing dengan organisasi lain. Kinerja dapat dinilai dari kualitas kerja yang baik dari seseorang sebagai pencapaian target yang di tetapkan. Penelitian memiliki tujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan pada penelitian ini, kemudian SPSS V.22 untuk menganalisis data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui uji t. Secara keseluruhan, kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, koefisien regresi untuk variabel (X2) lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi untuk variabel (X1), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang lebih besar. Oleh karena itu, Bapenda Kabupaten Tulang Bawang perlu lebih fokus pada upaya peningkatan disiplin kerja pegawai dengan menyusun peraturan yang jelas, memberikan sanksi yang konsisten, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi. Selain itu, kepemimpinan yang efektif harus terus diperkuat dengan memberikan pelatihan bagi para pemimpin agar dapat menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Gabungan antara kepemimpinan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Keywords: Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja.

(*) Corresponding Author: yulandalisda@yahoo.com

INTRODUCTION

Kinerja adalah kemampuan, keterampilan, dan dedikasi seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya (Prabu, 2021). Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang atau suatu organisasi agar dapat memenuhi standar kerja dalam periode tertentu. Menurut Soekidjo (2013), keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas diri yang mendukungnya. Faktor memengaruhi kinerja pegawai mencakup tekanan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan elemen penting pada organisasi. Kartono (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang sukses mencerminkan pengelolaan organisasi yang berhasil. Pemimpin yang baik tidak hanya membuat keputusan tetapi juga mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai sesuai kebijakan yang telah ditetapkan (Martoyo, 2017). Kepemimpinan berfungsi memengaruhi kinerja pegawai melalui perubahan sikap, perilaku, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kelebihan dalam berpikir, bertindak, dan bersikap untuk membimbing bawahannya mencapai tujuan organisasi. Ardansyah. (2021).

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Tulang Bawang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang bertugas mengelola pendapatan daerah, termasuk pajak dan retribusi. Bapenda bertanggung jawab meningkatkan kesadaran masyarakat membayar pajak serta memastikan pelayanan administrasi pajak berjalan efektif. Berdasarkan hasil wawancara di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang, ditemukan bahwa meskipun kepemimpinan sudah sesuai dengan harapan pegawai, terdapat beberapa kelemahan, seperti kurangnya ketegasan terhadap pegawai yang tidak disiplin dan menunda pekerjaan. Hal ini memengaruhi pencapaian target organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin. Menurut Simamora (2017), disiplin adalah tingkatan kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, serta standar yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin adalah cerminan diri dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Mondy dan Noe, 2005). Hasibuan (2013) menambahkan bahwa disiplin sikap untuk menjalankan aturan yang berlaku secara tulus ikhlas, sedangkan Nitisemito (2021) mengartikan disiplin sebagai sikap refleksi diri yang terlihat. Pegawai disiplin dalam bekerja cenderung memiliki kinerja yang baik (Djatkiko, 2020).

Tabel 1. Data Tingkat Kehadiran Pegawai Tahun 2024

No	Bulan	Tingkat Kehadiran %	Tingkat ketidakhadiran %
1	Januari	92.5	7.5
2	Februari	93.5	6.5
3	Maret	96.4	3.6
4	April	96.0	4.0
5	Mei	91.2	8.8
6	Juni	93.0	7.0
7	Juli	97.0	3.0
8	Agustus	98.0	2.0
9	September	90.2	9.8
10	Oktober	91.0	9.0
11	November	91.7	8.3
12	Desember	92.0	8.0
	Rata-rata	93,5	6,5

Sumber : Bapenda Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2024

Berdasarkan hasil observasi di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang, ditemukan beberapa kendala terkait disiplin kerja. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam hal kehadiran, menunda pekerjaan, dan pulang kerja sebelum waktunya. Data rekapitulasi absensi tahun 2024 menunjukkan fluktuasi tingkat kehadiran pegawai dengan tingkat ketidakhadiran paling banyak di bulan september (9,8%) dan paling sedikit pada bulan Agustus (2,0%). Rata-rata tingkat kehadiran pegawai sepanjang tahun adalah 93%. Selain disiplin, pengalaman kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai baru yang belum memiliki pengalaman di bidangnya cenderung menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan disiplin dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang. Penerapan aturan yang tegas, pemberian penghargaan bagi pegawai

yang disiplin, dan pelatihan khusus untuk pegawai baru menjadi langkah strategis dalam mengatasi kendala ini. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan utama di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang yang memengaruhi kinerja organisasi. Pertama, lemahnya penerapan kepemimpinan terlihat dari kurang tegasnya pimpinan dalam menangani pegawai yang tidak disiplin dan cenderung menunda pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang belum optimal. Kedua, masalah kedisiplinan pegawai menjadi perhatian serius, sebagaimana terlihat dari rekapitulasi absensi pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran tidak konsisten. Ketidaksiplinan ini meliputi keterlambatan hadir di kantor, penundaan penyelesaian tugas yang menyebabkan penumpukan pekerjaan, serta pelanggaran jam kerja.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan utama: (1) Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Bapenda Kab. Tulang Bawang? (2) Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja di instansi tersebut? (3) Apakah kepemimpinan dan disiplin tersebut sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai?. Tujuannya yaitu (1) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai, (2) untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja dan (3) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Rivai (2019) menjelaskan jika kepemimpinan merupakan suatu golongan karakter yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bisa dipahami sebagai perilaku dan strategi yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, sebagai cermin diri yang terlihat maupun tidak terhadap keyakinannya terhadap kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, kepemimpinan mencakup perilaku yang merupakan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang untuk dapat bersama-sama bekerja sehingga mencapai tujuan Bersama dalam upayanya memengaruhi kinerja bawahan. Selain itu, kepemimpinan juga mengacu pada kemampuan menumbuhkan rasa saling percaya dan mendorong tim untuk berkolaborasi secara efektif dan pemberian pengaruh terhadap pekerja. Menurut Fiedler, seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (2014), terdapat tiga faktor utama yang menentukan efektivitas kepemimpinan dalam suatu organisasi. Ketiga faktor tersebut sebagai berikut:

Hubungan pemimpin dengan Anggota Tim (leader-member relations)

Faktor ini merujuk pada tingkat kepercayaan, rasa hormat, dan loyalitas yang terjalin antara pemimpin dan bawahan. Hubungan yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang efektif, saling pengertian, dan rasa saling menghargai. Hubungan yang positif ini mempermudah untuk memengaruhi dan membangun Hubungan baik antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menghambat kerja sama dan menurunkan produktivitas.

Struktur tugas (task structure)

Struktur tugas mengacu pada sejauh mana tugas yang harus dikerjakan oleh bawahan telah didefinisikan dengan jelas. Tugas yang memiliki struktur tinggi biasanya

memiliki tujuan, prosedur, dan hasil yang terukur, sehingga memudahkan pemimpin dalam mengarahkan bawahan. Sebaliknya, tugas dengan struktur rendah cenderung kurang terorganisir dan lebih ambigu, yang memerlukan keterampilan kepemimpinan yang lebih besar untuk mengelola dan memberikan arahan.

Kewibawaan kedudukan pemimpin (leader's position power)

Faktor ini menggambarkan sejauh mana seorang pemimpin memiliki kekuatan formal atau otoritas dalam organisasi. Kewibawaan ini mencakup kemampuan pemimpin untuk memberikan penghargaan, memberikan sanksi, atau membuat keputusan penting. Pemimpin dengan kedudukan yang kuat lebih mudah dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya, sedangkan pemimpin dengan otoritas yang terbatas mungkin menghadapi tantangan lebih besar dalam memengaruhi bawahan.

Ketiga faktor ini bekerja secara interaktif dalam menentukan sejauh mana seorang pemimpin dapat menjalankan perannya secara efektif dalam berbagai situasi organisasi.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan diartikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan pada aturan, norma, dan prosedur yang ditetapkan di dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Kesadaran ketepatan waktu, keseriusan dalam menjalankan tugas, serta tanggungjawab pada tujuan. Maka, individu tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik atas dasar kesadaran pribadi, bukan karena paksaan. Menurut Rivai (2019), kinerja seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu: Kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan waktu, kreativitas, kerja sama dan tanggungjawab.

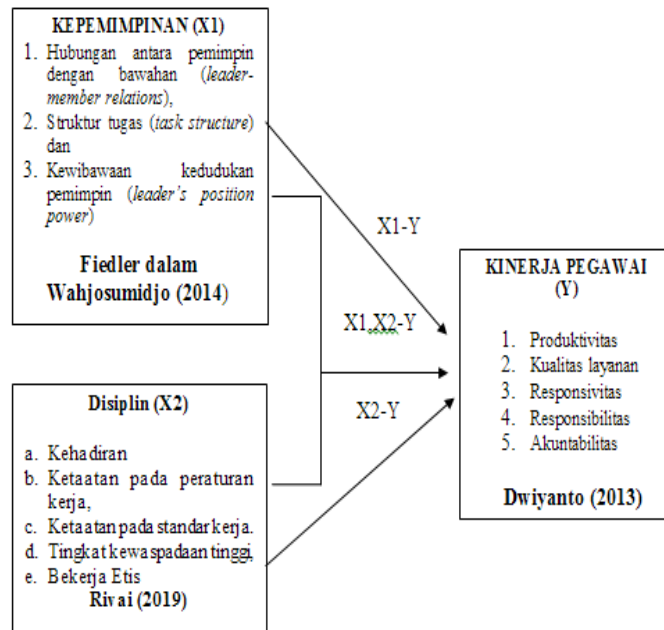
Kinerja

Menurut Wahjosumidjo (2014), kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh individu dalam rangka mendukung tercapainya tujuan tertentu. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata yang diberikan melalui upaya dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas kegiatan yang telah terlaksana dan telah disesuaikan dengan standar yang ada, sehingga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan dalam mencapai target yang diinginkan.

Menurut Dwiyanto (2013), ada beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

- Efektivitas hasil kerja,
- Standar pelayanan,
- Kemampuan untuk merespons,
- Tanggung jawab,
- Transparansi

Gambar 1
Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis yang diambil yakni

Hipotesis I:

H₁: Ada Pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang.

Hipotesis II:

H₂: Ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang.

Hipotesis III:

H₃: Ada pengaruh secara bersama antara kepemimpinan, disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Tulang Bawang.

METHODS

Penelitian menerapkan metode kuantitatif deskriptif melalui pendekatan survei. Metode deskriptif bertujuan memberikan keadaan dilapangan secara sistematis, faktual, dan tepat, sesuai dengan ciri-ciri fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan survei dilakukan untuk mengumpulkan data dengan penggunaan kuesioner, yang dirancang secara spesifik untuk mengukur persepsi, pandangan, dan pengalaman responden terkait variabel penelitian. Metode ini diharapkan mampu menggambarkan keadaan dengan sejelas-jelasnya. Adapun populasi berjumlah 75 dan pengambilan sampel berjumlah 47 responden, yang terdiri dari pegawai Bapenda Kabupaten Tulang Bawang, adapun teknik pengambilan sampel yakni dengan purposive sampling yakni peneliti memilih berdasarkan kriteria yakni hanya ASN di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang.

Pada Penelitian terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kepemimpinan (X1), yang mencerminkan kemampuan pimpinan dalam memotivasi, dan memengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, serta disiplin kerja (X2), yang berkaitan dengan sikap patuh pada aturan, jam kerja, dan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), yang mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai pada tugas dan kewajiban terhadap target yang akan dicapai. Untuk mengukur variabel-variabel ini, digunakan skala Likert, dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju," yang dirancang untuk mempermudah responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan berbagai metode statistik, salah satunya adalah regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E_t$. Metode ini mampu mengidentifikasi pengaruh langsung variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, analisis korelasi product moment digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara parsial, yang hasilnya kemudian diinterpretasikan menggunakan tabel keeratan hubungan untuk menentukan tingkat signifikan dari hubungan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu uji T dan uji F. Uji T untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah pada variabel terikat, sementara uji F bertujuan untuk menguji pengaruh gabungan kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh. Semua langkah analisis data menggunakan SPSS versi 22 untuk memastikan ketepatan dan konsistensi hasil perhitungan.

RESULTS & DISCUSSION

Analisis Kualitatif

Variabel Kepemimpinan

Tabel 2
Distribusi Data Kepemimpinan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	8	17
2	34 – 41	Baik	17	36,2
3	26 – 33	Sedang	22	46,8
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			47	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan distribusi data kepemimpinan secara keseluruhan, mayoritas responden menilai kepemimpinan dengan kategori "Sedang" sebanyak 22 orang atau 46,8%. Diikuti oleh kategori "Baik" yang mencakup 17 orang atau 36,2%, terlihat nilai kepemimpinan dalam organisasi masih berada pada tingkat yang cukup baik namun belum optimal. Hanya 8 orang atau 17% yang memberikan penilaian "Sangat Baik", menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan kualitas kepemimpinan. kategori "Buruk" atau "Sangat Buruk" tidak ada responden yang memberikan penilaian pada katagoritersebut, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang ada cukup diterima oleh sebagian besar pegawai, meskipun masih terdapat potensi untuk peningkatan. Secara

keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa kepemimpinan di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang cenderung berada pada tingkat yang cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan untuk mencapai kualitas yang lebih tinggi.

Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3
Distribusi Data Disiplin Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	2	4,3
2	34 – 41	Baik	29	61,7
3	26 – 33	Sedang	16	34,0
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			47	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan distribusi data disiplin kerja, responden lebih banyak memilih kategori "Baik" dengan jumlah 29 orang atau 61,7%, yang menunjukkan jika banyak pegawai yang memiliki disiplin yang baik. Kategori "Sedang" mencatatkan 16 orang atau 34,0%, menandakan bahwa sebagian pegawai merasa disiplin kerja yang ada masih perlu diperbaiki. Hanya 2 orang atau 4,3% yang menilai kategori "Sangat Baik", yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam hal kedisiplinan. Tak seorang pun yang menilai kategori "Buruk" atau "Sangat Buruk", yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang ada masih cukup diterima dan tidak ada indikasi masalah besar terkait kedisiplinan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang sebagian besar berada pada kategori baik, namun masih dapat diperbaiki agar lebih optimal.

Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4
Distibusi Data Kinerja Pegawai

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	3	6,3
2	34 – 41	Baik	21	44,7
3	26 – 33	Sedang	23	49
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			47	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan distribusi data kinerja pegawai, mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori "Sedang" dengan jumlah 23 orang atau 49%, yang menilai kinerja mereka pada tingkat yang cukup namun masih ada ruang untuk peningkatan. Kategori "Baik" mencatatkan 21 orang atau 44,7%, yang menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai menilai kinerja mereka cukup baik. Hanya 3 orang atau 6,3% yang menilai kategori "Sangat Baik", menunjukkan bahwa kinerja yang sangat baik masih terbatas pada sebagian kecil pegawai. 0% kategori "Buruk" atau "Sangat Buruk", maka indikasi pegawai dapat diterima dengan baik dan tidak ada indikasi masalah besar terkait kinerja.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang cenderung berada pada tingkat yang cukup baik, meskipun masih ada potensi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Analisis Kuantitatif

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Kolmogorov-Smirnov Z	0,510
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,957

Hasil uji dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan jika data residual tidak mengalami perbedaan signifikan dari distribusi normal. Dari 47 sampel yang diuji, nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,510 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,957. Nilai signifikansi $< 0,05$, ini mengindikasikan jika data residual terdistribusi normal yang berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, analisis lebih lanjut yang memerlukan asumsi normalitas dapat dilanjutkan tanpa masalah.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,352	2,838
Disiplin	0,352	2,838

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, ditarik kesimpulan jika tidak ada gejala multikolinieritas yang signifikan antara variabel independen pada model regresi ini. Nilai VIF untuk variabel Disiplin dan Kepemimpinan masing-masing adalah 2,838, yang lebih kecil dari angka 10, yang berarti tidak ada indikasi adanya masalah multikolinieritas yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai Tolerance untuk kedua variabel juga cukup tinggi, yaitu 0,352, yang mendekati angka 1. Hal ini terlihat jika variabel independen tersebut tidak berhubungan sangat kuat satu sama lain, yang dapat mempengaruhi estimasi koefisien regresi. Jadi model ini disimpulkan, variabel Disiplin dan Kepemimpinan tidak menunjukkan gejala multikolinieritas yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Nilai Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan	0,706
Disiplin	0,512

Berdasarkan hasil analisis, nilai Sig. untuk variabel Disiplin (0,512) dan Kepemimpinan (0,706) $< 0,05$, menunjukkan jika penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat dianggap valid untuk dianalisis.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.584	2.707		.216	.830
	KEPEMIMPINAN	.414	.103	.433	4.034	.000
	DISIPLIN KERJA	.532	.112	.511	4.753	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Perhitungan $Y = 0,584 + 0,414X_1 + 0,532 X_2 + Et$

Hasil uji pada tabel persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai konstanta senilai 0,584 mengindikasikan bahwa apabila variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja konstan, Kinerja pegawai meningkat senilai 0,584 unit. Koefisien regresi untuk Kepemimpinan yang bernilai 0,414 berarti setiap kenaikan 1 unit dalam Kepemimpinan, Kinerja meningkat senilai 0,414 unit, dengan anggapan bahwa Disiplin Kerja tetap. Di sisi lain, koefisien regresi untuk Disiplin Kerja yang pada 0,532 menunjukkan jika kenaikan 1 unit dalam Disiplin Kerja, Kinerja meningkat pada 0,532 unit, bila Kepemimpinan tetap. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan jika Disiplin memberikan pengaruh besar pada Kinerja pegawai bila disandingkan dengan Kepemimpinan, karena koefisien regresi Disiplin Kerja (0,532) lebih tinggi daripada koefisien regresi Kepemimpinan (0,414). Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berkontribusi yang lebih signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 7. Uji t

	t	Sig.
Kepemimpinan	4.034	.000
Disiplin Kerja	4.753	.000

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai t hitung pada variabel Kepemimpinan bernilai 4.034 > t tabel 2.015 signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi < dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti benar sejalan dengan penelitian Ardansyah. (2021) yang dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 4.753, > t tabel 2.015, tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan penelitian Ardansyah. (2021) yang dimana disiplin dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

F	ig.
7	
2.119	000 ^a

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 79,819 untuk variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), yang lebih besar daripada Ftabel 3,21 pada derajat kebebasan (df1) = 2 dan (df2) = 44 dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai signifikansi uji adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, yang mengindikasikan bahwa secara simultan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan penelitian Ardansyah. (2021) yang dimana kedua variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja pegawai.

Uji Determinasi

Tabel 9. Uji Determinasi

R	Square
881 ^a	776

Berdasarkan informasi dari tabel Model Summary, nilai R sebesar 0,881 Sementara itu, nilai R Square yang mencapai 0,776 mengindikasikan bahwa 77,6% variasi dalam Kinerja Pegawai. Maka model regresi yang digunakan dapat dianggap sangat efektif dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai, sementara sekitar 22,4% variasi masih belum dapat dijelaskan oleh model ini.

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berperan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang. Sebagian besar responden menilai kondisi kepemimpinan dan disiplin kerja tergolong baik, namun masih ada peluang untuk perbaikan, terutama pada aspek kepemimpinan yang banyak dinilai "Sedang" oleh pegawai. Kinerja pegawai juga banyak dinilai dalam kategori "Sedang", yang mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan.

Dalam uji regresi linier berganda, nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (0,532) dan Kepemimpinan (0,414), yang mengindikasikan jika Disiplin Kerja memberikan dampak besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji t memperlihatkan jika kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000), yang mengindikasikan kontribusi kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Fhitung yang mencapai 79,819 jauh lebih besar daripada Ftabel yang sebesar 3,21. Selain itu, dengan nilai R Square 0,776, jadi disimpulkan model regresi ini sangat berhasil dalam menjelaskan variasi dalam

kinerja pegawai, dengan 77,6% variasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut

CONCLUSION

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Tulang Bawang. Hasil regresi menunjukkan jika disiplin kerja memberikan kontribusi lebih besar pada peningkatan kinerja pegawai dibanding kepemimpinan. Kedua variabel ini, baik secara individu maupun simultan, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan tersebut adalah untuk dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu ada perhatian lebih terhadap aspek kepemimpinan dan disiplin kerja. Peningkatan kualitas kepemimpinan, misalnya melalui pelatihan atau pengembangan kemampuan manajerial, dapat mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, upaya untuk memperkuat kedisiplinan kerja, seperti penguatan sistem pengawasan dan pemberian insentif yang lebih baik, juga dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelola Bapenda Kabupaten Tulang Bawang disarankan untuk fokus pada pengembangan kedua aspek ini guna mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal.

REFERENCES

- Ardansyah. (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Dan Guru (Studi Kuantitatif pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah)." *Visionist* 10
- Ardansyah, (2021). "Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Pegawai Pada Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 2, no. 2
- Djarmiko, R. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Dwiyanto, A. (2013). *Kinerja Birokrasi Publik: Perspektif Manajemen dan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Anda Efektif?*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalialia: Pendekatan Praktis dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prabu, D. (2021). *Kinerja Organisasi: Teori dan Implementasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, V. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekidjo, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.