Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 28052-28066

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barru

Siti Aizah Mahardika Amar[1], Anwar Ramli[2], M. Ikhwan Maulana Haeruddin[3], Agung Widhi Kurniawan[4], Rahmat Riwayat Abadi[5]
[1,2,3,4,5] Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar
Corresponding Author: Siti Aizah Mahardika Amar, e-mail: aizahmahardika787@gmail.com

Published: August , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barru. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang berjumlah 74 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan yang baik, seperti pemberian motivasi, bimbingan, serta keteladanan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Keywords: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pegawai.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang sangat kuat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan yang intens di berbagai bidang dalam organisasi atau perusahaan. SDM memegang peran yang sangat penting dalam mendukung aktivitas dan operasional perusahaan. peran ini dapat dioptimalkan dengan berbagai upaya untuk memotivasi individu agar bekerja secara maksimal sesuai dengan keahlian mereka. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin menjadi langkah manajerial penting untuk memastikan anggota organisasi mematuhi berbagai aturan yang telah ditetapkan.

Kemampuan seseorang pemimpin untuk menginspirasi pegawai untuk bekerja menuju tujuan bersama adalah komponen kunci dari kepemimpinan yang efektif di perusahaan atau instansi manapun. Selain untuk memastikan keberhasilan rencana tersebut, salah satu tujuannya adalah menanamkan disiplin kerja yang kuat dalam bekerja. Keteladanan seorang pemimpin sangat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena pemimpin sering kali menjadi panutan dan contoh bagi bawahnnya. Pemimpin yang ideal adalah seseorang yang mampu memberikan teladan dalam bekerja, menunjukkan disiplin dalam menjalankan tugas, serta mengutamakan kepentingan bersama dengan dedikasi yang tinggi.

Seseorang yang disiplin dalam bekerja adalah orang yang sadar dan siap untuk mengikuti semua pedoman kebijakan dan prosedur serta standar sosial yang relevan (Hasibuan, 2017). Pegawai yang disiplin ditempat kerja adalah mereka yang sadar dan siap mengikuti semua kebijakan dan prosedur serta standar kemasyarakatan yang relevan. Untuk membuaat pegawai mengubah perilakunya dan bermain sesuai aturan yang ditetapkan, disiplin organisasi sangat penting (Sinambela, 2016). Bentuk tambahan disiplin ditempat kerja termasuk teguran dan hukuman yang diberikan untuk pelanggaran

yang dilakukan oleh pekerja dengan harapan mereka akan belajar dari kesalahan mereka dan meningkatkan kerja mereka dimasa mendatang. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang kompeten secara efisien, diisplin ditempat kerja memainkan peran yang sangat penting.

Kepemimpinan juga bertindak sebagai alat untuk pengaturan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. menurut (Hanifah, 2023), jika tidak ada peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut hanya sekumpulan orang dan mesin yang tidak teratur. Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat peting karena menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target organisasi tersebut.

Pemimpin yang efektif harus mampu memberikan panduan dan penjelasan yang jelas mengenai tugas serta tanggung jawab pegawai. Mereka juga perlu memastikan ketersediaan sumber daya yang diperlukan, memberikan umpan balik yang membangun, serta mendukung pengembangan dan pertumbuhan karir pegawai. Anggota staf akan didorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan akan merasa dihargai dengan menggunakan metode ini. Kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan suasana kerja yang optimis, keberhasilan sebuah organisasi adalah hal kedua ini dari kepedulian seorang pemimpin yang baik terhadap kebahagiaan dan pertumbuhan pengembangan pekerjannya. Pendekatan ini secara keseluruhan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan dampak positif bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.

Memahami betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam mengarahkan pegawai yang bekerja dengan penuh dedikasi untuk kepentingan organisasi sangatlah penting. Hal ini diperlukan agar organisasi dapat mengimplementasikan berbagai pendekatan dari pihak manajemen. Dalam menjalankan tugas, pegawai perlu diberikan arahan terlebih dahulu untuk memastikan terjalinnya kerjasama yang efektif dalam satu unit kerja, bukan dengan cara terpisah-pisah. Setiap unit kerja memiliki bebrapa koordinasi dan pihak yang akan saling berkolaborasi. Disinilah peran organisasi dalam penempatan sumber daya manusia dan struk organisasi yang telah diterapkan, sehingga setiap pegawai memiliki wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, serta terdapat jenjang hierarki yang membedakan posisi pimpinan dan pegawai.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Barru merupakan lembaga daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola pendapatan daerah melalui kewenangan desentralisasi dan konsentrasi. Sebagai instansi yang berperan dalam optimalisasi penerimaan daerah, BAPENDA memiliki tugas utama untuk memastikan pendapatan daerah diterima, dikelola, dan dimanfaatkan secara efektif guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan BAPENDA dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam membangun disiplin kerja pegawai. Suasana kerja yang profesional, motivasi yang meningkat, dan mendorong untuk pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif. Disiplin kerja yang tinggi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam penyusunan serta penyajian laporan keuangan atas penerimaan dan pengeluaran daerah.

Berdasarkan data Kehadiran Pegawai Dari Bapenda Barru tahun 2024, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai cukup signifikan setiap bulannya, dengan rata-rata 9,6 orang dari total rata-rata 74 pegawai tidak masuk saja kerja. Alasan ketidakhadiran didominasi oleh cuti (rata-rata 3,3 orang), sakit (3,1 orang), dan tanpa keterangan (3,2 orang). Ketidakhadiran tanpa keterangan yang tergolong tinggi ini menjadi indikator menurunnya disiplin kerja sebagai pegawai. Bulan Juli mencatat jumlah ketidakhadiran tertinggi sebanyak 11 orang, sementara Desember memiliki angka terendah yaitu 7 orang. Meskipun ketidakhadiran karena cuti dan sakit masih dalam batas yang wajar, kehadiran tanpa keterangan memerlukan perhatian khusus karena dapat mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan kedisiplinan. Hal ini tentu dapat berdampak pada produktivitas kerja, pelayanan kepada masyarakat, serta efektivitas operasional intansi secara keseluruhan. Akibatnya, prosedur dan pengawasan harus diperketat untuk mengurangi ketidakhadiran, terutama jika tidak ada penyebab yang jelas.

Temuan dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa manajemen perusahaan masih belum memotivasi pekerjanya secara individual dan tidak melibatkan mereka secara langsung. Pegawai merasa bahwa interaksi dengan pemimpin cenderung formal dan tidak terlalu melibatkan hubungan yang erat, sehingga mereka terkadang mengalami penurunan semangat kerja. Selain itu, ketika pegawai menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas, pemimpin tidak secara aktif turun tangan untuk memberikan arahan atau dukungan langsung. Pegawai sering kali dibiarkan mencari solusi sendiri, tanpa banyak keterlibatan dari pemimpin dalam menyelesaikan kendala yang mereka hadapi. Hal ini berdampak pada disiplin kerja pegawai, di mana beberapa pegawai merasa kurang dihargai serta tidak memiliki dorongan yang cukup untuk bekerja secara optimal. Pegawai mengharapkan agar pemimpin lebih aktif dalam memberikan bimbingan, motivasi, serta keterlibatan langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan serta produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam bagaimana pengaruh kepemimpinan berdampak pada tindakan disiplin yang dilakukan oleh pegawai di Badan Pendapatan Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, ditemukan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Ivano & Susanti, 2023) serta (Wael & Simarmata, 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Padang serta kantor kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Jimu & Buntu, 2023)yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Sebaliknya, (Aryani et al., 2021)menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, sementara (Rizal & Radiman, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Barru" menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai dinamika pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, khususnya di instansi pemerintahan dengan karakteristik yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan baru dan dapat mengisi celah penelitian terkait inkonsistensi hasil pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di berbagai instansi pemerintah.

KAJIAN TEORI

Disiplin kerja

Kata kerja “murid” berarti “belajar”, dari situlah isilah “disiplin” berasal. Seseorang dapat dilatih dan dibentuk untuk melakukan hal-hal yang lebih besar melalui disiplin. Seseorang mungkin didorong untuk secara objektif menegakkan dan memajukan tujuan perusahaan melalui disiplin jika mereka diminta untuk melakukannya dengan mengikuti aturan yang ada.

Tsauri (2013:130), berpendapat bahwa sikap mental seorang pekerja terhadap peraturan organisasi mengungkapkan tingkat rasa hormat yang dimiliki pekerja terhadap peraturan tersebut. Perasaan tanggung jawab, bukan paksaan, mendasari pandangan ini, yang dapat mengarah pada perubahan perilaku yang positif. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap mental yang diwujudkan dalam tindakan individu dan kelompok untuk memperkuat pedoman organisasi melalui kepatuhan. Menurut (Chaidir, 2023:174) disiplin kerja adalah sikap mental yang terlihat dalam tindakan individu maupun kelompok, berupa kepatuhan atau ketaatan pada peraturan yang dibuat untuk memperkuat pedoman organisasi. Menurut (Rosalina & Wati 2020:20) disiplin kerja adalah sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja yang bersedia mengikuti semua aturan perusahaan yang berlaku, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kesalahan, penyimpangan, atau kelalaian dalam menjalankan tugas pekerjaannya.(Ferawati, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap mental dan perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan dengan didasarkan pada rasa tanggung jawab, bukan keterpaksaan, untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal serta memperteguh pedoman yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan

Kata "kepemimpinan" adalah hubungan di mana seorang individu membentuk ikatan yang erat dengan sekelompok pengikut yang memiliki minat atau tujuan yang sama. Apa yang dilakukan dan diperintahkan individu menunjukkan sifat hubungan ini. Dalam bahasa umum, individu ini disebut pemimpin, dan pengikutnya disebut PEMIMPIN. Ketika menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan bangsa atau kelompok orang, kepemimpinan memainkan peran penting dalam kehidupan kita sehari-hari. Misalkan tidak ada orang yang bertanggung jawab atas suatu organisasi atau bangsa.

Kepemimpinan, menurut Cahyadi et al. (2022:22) memiliki kapasitas untuk mempengaruhi individu atau kelompok lain, membimbing tindakan mereka dan memiliki pengetahuan khusus di bidang yang diperlukan, untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. (Rizal & Radiman, 2019) Selain itu, kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas untuk menginspirasi dan menginstruksikan pengikut untuk merangkul pengaruh seseorang dan berperilaku selaras dengan kehendak seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Wael & Simarmata, 2024), Sedangkan kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan sehingga mereka rela dan sepenuhnya menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan bersama.

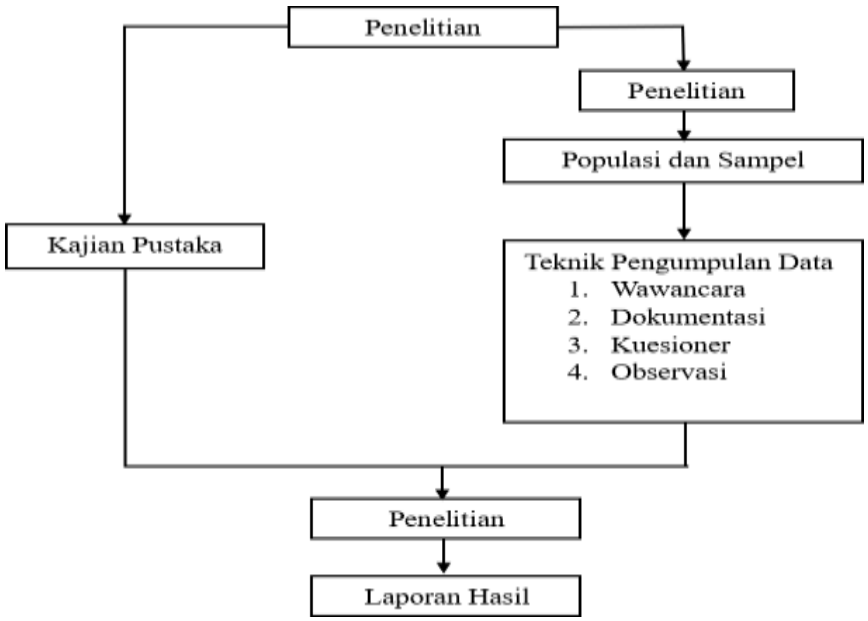
Upaya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja, baik di tingkat individu, kelompok, atau organisasi, didominasi, didominasi oleh, dan sangat bergantung pada kepemimpinan (Kamal, 2015).Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membimbing perilaku individu atau kelompok dalam konteks tertentu menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Brahmasari, 2014).

(Utari, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan menginspirasi orang lain untuk menaruh minat dan bekerja menuju tujuan tersebut. Otoritas yang disebutkan di atas setuju bahwa kepemimpinan paling baik dipahami sebagai kapasitas untuk memobilisasi pengikut menuju visi bersama melalui persuasi, arahan, dan inspirasi. Kemampuan untuk terhubung dengan orang lain dan menemukan solusi kreatif untuk tantangan juga merupakan keterampilan kepemimpinan yang penting. Selain itu, kemampuan menyampaikan gagasan dengan jelas sehingga bawahan termotivasi untuk menjalankan instruksi secara tertulis sangat penting. Kepemimpinan bermuara pada menginspirasi dan membimbing pengikut untuk berhasil menyelesaikan tujuan kolektif atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menerapkan metodologi kuantitatif dengan teknik deskriptif untuk mengolah informasi penelitian. Hermawan Iwan (2019:16), metode kuantitatif merupakan cara penelitian yang memiliki karakteristik induktif, objektif, dan, berbasis keilmuan, dimana data informasi yang dikumpulkan berbentuk data numetrik (skor, nilai) atau item pertanyaan yang dievaluasi melalui pengujian statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan interaksi saling mempengaruhi diantara variabel-variabel yang dikaji. Melalui penggunaan metode kuantitatif, data numerik akan ditelaah untuk menemukan pola korelasi dan tingkat pengaruh antar variabel yang diukur memanfaatkan statistik sebagai instrumen analisis untuk dan kalkulasi.

Untuk meraih tujuan penelitian, diperlukan rancangan penelitian yang sesuai, yakni desain yang cocok dengan keperluan penelitian. Rancangan penelitian mencakup keseluruhan tahapan yang



dibutuhkan dalam penyususunan dan pelaksanaan penelitian. Dibawah ini adalah gambaran skema

Gambar, Skema Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:126) pemilihan item atau individu oleh peneliti untuk dipelajari berdasarkan ciri dan atribut yang dimiliki bersama mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi. Anggota staf (n=74) dari kantor badan pendapatan daerah Barru merupakan populasi penelitian.

Sampel mewakili representasi populasi dalam segala keragaman dan ukurannya, menurut Sugiyono (2020:127), Saat melakukan penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif, seperti penelitian ini, faktor yang paling signifikan adalah ukuran sampel, atau jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan metodologi sampling saturasi, strategi sampling nonprobabilitas, untuk memilih sampelnya. Jadi, seperti yang dikemukakan. Jdi seperti yang dikemukakan (Sugiyono, 2020:133). Saat melakukan penelitian dengan menggunakan sampling jenuh, seluruh populasi dipilih sebagai sampel. Gagasan ini menjadi dasar sampel, yang terdiri dari seluruh tujuh puluh empat pekerja kantor badan pendapatan daerah Barru.

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif yang membandingkan informasi yang tersedia dengan teori-teori yang relevan dan memiliki karakteristik menjelaskan atau menganalis. Metode analisis yang digunakan dengan cara merumuskan dan menginterpretasikan gambaran yang transparan melalui tahapan pengumpulan, dan penyusunan data, sehingga profil umum organisasi yang diteliti dipahami.

Salah satu cara untuk mengetahui apakah kuesioner itu sah adalah dengan melakukan uji validitas. Salah satu ukuran reliabilitas dalam penelitian adalah validitas, yang menunjukkan seberapa baik data tersebut sesuai dengan apa yang terjadi di dunia nyata. Tes ini menentukan apakah suatu item sah atau tidak sah berdasarkan korelasi antara skornya dan item secara keseluruhan. Jika nilai korelasinya kurang dari 0,3, item tersebut dianggap tidak valid. Untuk menguji validitas data, peneliti memanfaatkan alat pengukur berupa aplikasi komputer yaitu IBM SPSS statistics (Sugiyono, 2020).

Uji Reliabilitas memastikan bahwa pengukuran lebih lanjut yang dilkaukan dengan item yang sama akan memberikan hasil yang konsisten. Indikasi variabel, uji Reliabilitas dapat digunakan untuk menilai kuisisoner. Respons yang stabil dari seseorang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Keandalan perangkat pengukuran didefinisikan sebagai kemantapannya saat memantau

gejala atau kejadian. Data lebih stabil ketika alat ukur lebih dapat diandalkan. Instrumen yang dapat dipercaya didefinisikan dalam pengambilan keputusan reliabilitas sebagai memiliki nilai Cronbach Alpha ≥ 0,6 (Ghozali, 2016).

Salah satu cara untuk memastikan bahwa data Anda mengikuti distribusi normal adalah dengan menjalankannya melalui uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya: analisis graf, yang menghasilkan plot probabilitas normal dan grafik histogram(Ghozali, 2016:154) Pengujian normalitas data penelitian menggunakan analisis grafik histogram dengan kriteria:

1) Distribusi data bersifat normal bila sebaran data membentuk pola lonceng pada Grafik Histogram
2) Distribusi Data Normal bila sebaran data mengikuti jalur linear normal probability plot.

Metode statistik untuk menentukan signifikansi hubungan linier (atau garis lurus) antara banyak variabel. Karena linearitas merupakan syarat yang diperlukan untuk mendapatkan temuan yang akurat dalam regresi linier dan analisis korelasi, pengujian ini sering dilakukan sebelum prosedur tersebut.

Mencari pola tertentu pada grafik scatterplot dapat membantu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Kehadiran pola yang terlihat menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titiknya tidak mengikuti pola yang jelas dan menyebar baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y 0.

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. supaya hasil yang didapat lebih fokus, maka peneliti menggunakan dukungan program SPSS (statistical Packages for Social Studies). Model regresi sederhana yang diterapkan adalah:

$Y = a + b\,x$
Keterangan:
Y= Disiplin kerja
a= konstanta (nilai Y apabila X=0)
b= koefisien Regresi

Ghozali (2016:131) menyatakan bahwa uji t statistik digunakan untuk menunjukkan jauh mana pengaruh variabel independen tunggal memperhitungkan varians dalam variabel dependen.

Berikut adalah kriteria pengujiannya:

1) Jika t dihitung > t table dan nilai signifikan <0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial.
2) Jika nilai t hitung < t table dan nilai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Sementara itu, patokan untuk dapat melihat adany apengaruh antara motivasi sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat terletak pada nilai t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semantara itu, jika t hitung ≤ t tabel maka variabel bebas tidak memberikan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen dalam model regresi, digunakan uji statistik. Signifikansi keseluruhan dari model regresi, atau viabilitasnya sebagai prediktor variabel dependen, dapat dinilai dengan menggunakan uji- F.

Untuk analisis regresi linier sederhana, variabel X dan Y diturunkan dari tanggapan kuesioner yang didistribusikan tentang kedua variabel tersebut. Koefisien determinasi (R2) merupakan ukuran numerik yang menunjukkan sejauh mana variabel X dapat mempengaruhi perubahan variabel Y.

Untuk mendapatkan hasil dari dua variabel diatas, maka penulis mentrasformasikan dengan memberikan skor atau bobot nilai dengan skala likert pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

A = Sangat Setuju nilai 4
B = Setuju nilai 3
C = Tidak Setuju nilai 2
D = Sangat Tidak Setuju nilai 1

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas merupakan merupakan proses untuk mengevaluasi apakah suatu indikator atau pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian, dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Perbandingan ini dilakukan berdasarkan derajat kebebasan (df) yang dihitung dari jumlah sampel (n) dikurangi 2. Dalam konteks ini, jumlah sampel adalah 74, sehingga df = 74 – 2 = 72. Berdasarkan taraf 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,235. Jika nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka indikator atau pertanyaan tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai r hitung lebih rendah dari r tabel, maka indikator tersebut dianggap tidak valid.

Tabel Hasil Uji Validitas kepemimpinan (X)

Item pertanyaan	Nilai R	R Tabel	Hasil
X1.1	0,665	0,235	Valid
X1.2	0,602	0,235	Valid
X1.3	0,626	0,235	Valid
X1.4	0,617	0,235	Valid
X1.5	0,643	0,235	Valid
X1.6	0,637	0,235	Valid
X1.7	0,561	0,235	Valid
X1.8	0,580	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Semua indikator (X1.1 hingga X1.8) pada tabel diatas memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Dengan kata lain, setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan (X) dalam penelitian ini lulus uji Validitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Validitas yang baik ini menandakan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur variabel sesuai dengan yang dimaksudkan.

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Item pertanyaan	Nilai R	R Tabel	Hasil
Y1.1	0,567	0,235	Valid
Y1.2	0,424	0,235	Valid
Y1.3	0,612	0,235	Valid
Y1.4	0,541	0,235	Valid
Y1.5	0,717	0,235	Valid
Y1.6	0,564	0,235	Valid
Y1.7	0,561	0,235	Valid
Y1.8	0,750	0,235	Valid
Y1.9	0,599	0,235	Valid
Y1.10	0,660	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel ditabulasikan sebesar 0,235. Ini memastikan bahwa semua komponen instrumen memenuhi kriteria validitas, khusunya r hitung > r tabel. Oleh karena itu,

dapat ditegaskan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel Disiplin Kerja adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Untuk penelitian ini, sangat penting untuk mengumpulkan data untuk menentukan ketergantungan variabel kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (Y). Dalam pengujian ini, nilai alpha adalah kriterianya. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih tinggi dari 0,60. Di sisi lain, variabel dianggap tidak reliabel jika nilai alphanya lebih rendah dari 0,60. Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel Hasil uji reliabilitas Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Sumber: Output SPSS Versi 26

Variabel kepemimpinan (X) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,766. Jika nilainya lebih dari 0,60, maka instrumen untuk variable (X) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap bersifat reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber: Output SPSS Versi 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Dissiplin Kerja (Y) adalah sebesar 0,802. Nilai ini berada diatas batas minimum 0,60. Oleh karena itu, alat yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (Y) dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika residual, yang merupakan ketidaksesuaian antara nilai prediksi dan observasi model, mengikuti distribusi normal, maka pengujian dapat dianggap berhasil. Distribusi residual yang mendekati normal merupakan salah satu asumsi penting dalam regresi linear. Apabila distribusi data tidak normal, maka perlu dipertimbangkan penggunaan transformasi data atau penerapan metode non-parametrik yang lebih sesuai. Ada beberapa metode untuk menguji normalitas, termasuk penggunaan histogram dan uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov. Apa yang disimpulkan oleh tes normal Komogorov-Smirnov. Tabel berikut menampilkan hasil tes Kolmogorov- Smirnov:

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.56476040
Most Extreme Differences	Absolute		.127
	Positive		.098
	Negative		-.127
Test Statistic			.127
Asymp. Sig. (2-tailed)			.005[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.172[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.162
		Upper Bound	.182

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Output Spss Versi 26

Tabel tersebut menampilkan hasil uji normalitas satu sampel. Kolmogorov- Smirnov Membandingkan hasilnya dengan residu yang tidak standar (target pengujian). Nilai Monte Carlo Sig. adalah 0,182, yang lebih besar dari kriteria signifikansi 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa data yang tersisa mengikuti distribusi normal. Salah satu kebutuhan analisis regresi linier adalah bahwa data didistribusikan secara normal, dan hal ini tampaknya terjadi.

Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (Y) bersifat linier atau tidak. Untuk melakukan analisis yang tepat dengan menggunakan model regresi yang menganut prinsip-prinsip dasar regresi linier, pengujian ini sangat penting. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil uji linearitas:

Tabel Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	430.597	9	47.844	9.582	.000
		Linearity	269.968	1	269.968	54.067	.000
		Deviation from Linearity	160.629	8	20.079	4.021	.001
	Within Groups		319.565	64	4.993		
	Total		750.162	73			

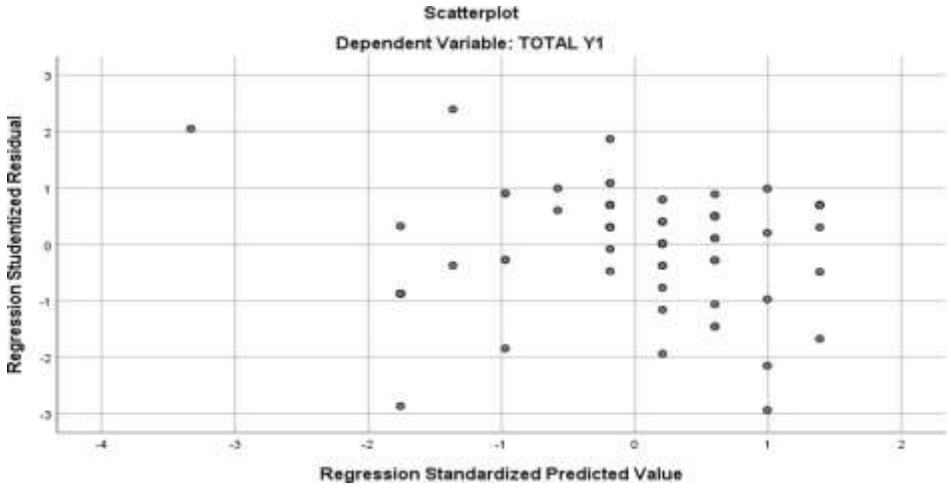
Sumber: Output SPSS Versi 26

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,189 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penelitian ini bertujuan untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan mengalami gejala heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan melalui analisis Coefficients

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 26

Dapat dilihat pada tabel diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena tidak terdapat pola atau grafik yang menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Jika ingin mengetahui bagaimana satu variabel bebas (penyebab) mempengaruhi variabel lain (akibat) dan bagaimana meramalkan nilai variabel independen dari variabel dependen, maka harus menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Jika ingin mengetahui bagaimana satu variabel bebas (penyebab) mempengaruhi variabel lain (akibat) dan bagaimana meramalkan nilai variabel independen dari variabel dependen, maka harus menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.044	3.396		4.135	.000
	TOTAL_X	.756	.119	.600	6.362	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS versi 26

1) Dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X) mempengaruhi disiplin kerja (Y) berdasarkan nilai signifikan (0,000 < 0,05).
2) variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y), seperti yang ditunjukkan oleh nilai t: diketahui nilai thitung sebesar 6,362 > ttabel 1,993.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetehaui dan menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan (X), terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) secara parsial. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.044	3.396		4.135	.000
	TOTAL_X	.756	.119	.600	6.362	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS versi 26

Menurut tabel diatas, dapat diperoleh dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 6,362>1,993 dan tingkat signiifkansi sebesar 0,000<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan kata lain, semakin baik Kepemimpinan maka semakin baik juga tingkat Disiplin Kerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan sebagai instrumen analisis untuk mengevaluasi pengaruh simultan variabel independen, Kepemimpinan (X) terhadap Variabel dependen Disiplin Kerja (Y).

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.968	1	269.968	40.479	.000[b]
	Residual	480.194	72	6.669		
	Total	750.162	73			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Output SPSS versi 26

Temuan uji F pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung sebesar 40,479 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena ambang signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y), dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600[a]	.360	.351	2.583

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Output SPSS versi 26

Dapat dilihat menurut Tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,360 menunjukkan faktor kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama menyumbang 36% dari varians pada variabel dependen (Y). Sebaliknya, 64% sisanya dikaitkan dengan faktor-faktor di luar model. Nilai Kuadrat R yang disesuaikan sebesar 0,351 menunjukkan bahwa temuan telah dimodifikasi untuk memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan, masih menunjukkan dampak yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel dependen. Nilai Standar eError of the Estimate sebesar 2,583 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model regresi tersebut.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Badan Pendapan Daerah Kabupaten Barru. Hasil yang diperoleh dari pengisian kuesioner tertutup dan terbuka memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi sebenarnya yang dihadapi para pegawai dalam melakukan tugas sehari-hari.

Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sebagian besar responden merasa kepemimpinan cukup mendukung, khususnya dalam aspek hubungan pemimpin dengan pegawai yang harmonis dan suasana kantor yang menyenangkan. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan terbuka dari beberapa responden yang menyebutkan bahwa pimpinan memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik. Pegawai merasa diapresiasi dan didukung oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas sehari- hari.

Adapun Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas. Hasil ini juga memperkuat peran kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin, karena penerapan aturan dan pemberian contoh oleh pemimpin terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku disiplin pegawai.

Faktor-faktor yang paling berpengaruh menurut responden pada kepemimpinan terhadap disiplin kerja yaitu, pemberian penghargaan atau apresiasi, penyampaian informasi yang jelas, keadilan dalam perlakuan, motivasi dan dorongan semangat kerja dan keteladanan pemimpin.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau talenta khusus yang tidak dimiliki oleh setiap orang, terutama dalam memengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan apa yang diarahkan. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi karena berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga menjadi krusial ketika organisasi menghadapi masalah yang memerlukan musyawarah dan pemilihan solusi alternatif (Permana, 2021).

Kepemimpinan berfungsi membangun relasi personal maupun interpersonal dengan bawahan serta lingkungan sekitar. Hal ini menuntut pemimpin untuk memiliki kelebihan dalam menyesuaikan diri dengan budaya atau kebiasaan bawahan. Tidak hanya itu, pemimpin juga berperan sebagai teladan dalam bersikap dan mampu mendorong bawahannya melalui cara-cara persuasif yang disesuaikan dengan karakter masing- masing, sehingga bawahan dapat beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap diisplin kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka tingkat kedisiplinan pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan teori (Hendrayani & Angraini, 2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten, memiliki 8 indikator yang dikategorikan Sangat Baik, yaitu pemimpin tidak membeda-bedakan pegawai dalam memberikan tugas, pemimpin memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun, pemimpin memiliki inisiatif tinggi dalam memberikan masukan untuk peningkatan hasil kerja, pemimpin memberikan informasi yang lengkap mengenai pelaksanaan kerja yang benar, pemimpin menetapkan peraturan yang mendukung kenyamanan dan keamanan kerja, pemimpin ikut serta memberikan contoh langsung cara kerja yang benar, pemimpin bersikap dan berbicara dengan santun kepada pegawai, serta pemimpin memberikan pujian terhadap hasil kerja yang baik.

Sementara itu, tiga indikator kepemimpinan lainnya dikategorikan sudah baik, yaitu pemimpin melibatkan musyawarah dalam pengambilan keputusan, pemimpin mengakui keahlian setiap pegawai, dan pemimpin menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya. Secara rata-rata, kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barru sudah dikategorikan sangat baik. Untuk itu, pihak pimpinan diharapkan dapat lebih meningkatkan aspek partisipasi dalam pengambilan keputusan serta penghargaan terhadap potensi individu pegawai. Jika hal ini dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai yang pada akhirnya mendorong peningkatan disiplin dan kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lebih lanjut, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa seluruh indikator kepemimpinan berada dalam kategori Sangat Tinggi. Para pegawai menilai bahwa pimpinan di lingkungan Bapenda telah menunjukkan kepemimpinan yang adil, komunikatif, serta mampu memebrikan contoh yang baik. Hal ini berpengaruh positif terhadap kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dan sejalan dengan temuan Wael & Simarmata, (2024), yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dan sejalan dengan temuan Hendrayani & Angraini (2022) yang mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisplinan pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng. Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan diperolehnya skor sangat tinggi pada seluruh indikator kepemimpinan yang sejalan dengan tingginya tingkat disiplin kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan kualitas kepemimpinan menjadi kunci utama dalam menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan organisasi.

Disiplin kerja pegawai memberikan dampak positif, tidak hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi instansi tempat ia bekerja. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif atasan dalam menumbuhkan kesadaran disiplin kerja pada pegawai. Peningkatan kedisiplinan membutuhkan pengawasan, sebab jika pengawasan melemah, maka tingkat kedisiplinan juga akan menurun. Hal ini umumnya terjadi karena disiplin kerja pegawai masih bersifat ekstrinsik atau dipengaruhi faktor dari luar, bukan berasal dari

kesadaran internal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada rendahnya produktivitas. Dengan demikian, penting untuk mengembangkan disiplin diri yang lahir dari dalam diri pegawai sehingga tidak bergantung pada pengawasan. (Sri Wahyuni et al., 2023)

Peran pemimpin sangat penting dalam menjaga kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi (Mahmud, 2019). Pemimpin merupakan sosok yang memiliki kemampuan memengaruhi orang lain agar dapat menjalankan tugas sesuai arahan serta sejalan dengan tujuan organisasi (Mulyono, 2018). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor utama dalam menegakkan disiplin sekaligus memastikan anggota organisasi mematuhi aturan dan melaksanakan tanggung jawab secara efektif.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja pegawai. Kedisiplinan menjadi salah satu ukuran untuk menilai sejauh mana peran pemimpin dapat dijalankan dengan baik. Menurut Davis dan Newstrom (1985), disiplin kerja merupakan upaya manajemen dalam menegakkan standar organisasi. Disiplin juga dipandang sebagai bentuk pengendalian terhadap pegawai, di mana pelaksanaan yang teratur mencerminkan kesanggupan tim kerja dalam organisasi. Apabila pegawai mampu menaati aturan yang berlaku serta menunjukkan kedisiplinan tinggi, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan memberikan dampak positif bagi aktivitas perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan menaruh harapan agar seluruh pegawainya dapat mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan.

Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kab. Barru. Nilai signifikan sebesar 0,000<0,005 maka Ha diterima. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa seorang menjadi pemimpin tidak hanya tentang memberi perintah, tetapi juga bisa memberikan contoh untuk pegawai, yang akan mendorong pegawai untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pemimpin yang baik juga mampu untuk menghormati pegawai, sehingga, adanya sikap saling menhormati maka hubungan antara pemimpin dan pegawai akan terjalin dengan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kedisiplinan antar pegawai yang dilakukan setiap harinya menunjang pegawai agar tidak terlambat masuk kerja. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi dan memotivasi seta memberikan contoh yang bagi terhadap pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif memiliki peran dalam membangun dan memelihara disiplin kerja, dengan gaya kepemimpinan yang konsisten, disiplin akan menjadi bagian dari budaya kerja, hasil kerja meningkat, dan tujuan organisasi lebih tercapai.

Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi. Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Maniku et al., 2019) menunjukkan kontribusi sebesar 28% dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Krakatau Bandar Samudra. Sementara itu, Purnamasari, (2025) menemukan kontribusi yang jauh lebih besar, yakni 98,7%, dengan pengaruh simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Indosat Tbk Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji kebijakan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 74 orang pegawai serta pengolahan data secara statistik dengan pendekatan regresi linier sederhana, diperoleh sejumlah temuan penting yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Secara signifikan, kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif meliputi keadilan, ketegasan, pemberian motivasi, serta keteladanan pimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan pengelolaan

sumber daya manusia yang menekankan kepemimpinan postiif, baik dalam aspek komusikasi, sikap, maupun perilaku pemimpin, sangat diperlukan untuk membentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional dilingkungan organisasi.

REFERENSI

Almend, J. (2008). Discipline And Performance: Human Resource Review.

Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 8(2), 215–229.

Bata, L. B. P., & Pradhanawati, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA

ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 8(1), 88–97.

Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 1(01).

Cahyadi, N., Sesario, R., Agung, A. G., Suparwi, Yunus, I. A., Munim, A., Khasanah, Kartika, M., Sutaguna, T. N., & Susano, A. (2022). Konsep Dasar Kepemimpinan Manajemen SDM. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Chaidir, john. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13(2), 125–136.

Hermawan Iwan. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan . Hidayatul Quran Kuningan. Ivano, W., & Susanti, F. (2023a). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap

Disiplin Kerja. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2(2), 36–54.

Jimu, L., & Buntu, B. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN

PEGUNUNGAN BINTANG. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15(2), 110–120. https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.231

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).

KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Sri

Wahyuni, P., Kunci, K., & Kerja, L. (2023). @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(4).

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Utara Lutfiah Hanifah, P. (2023). 982 | V o l u m e 4 N o m o r 4 2 0 2 3. 4, 982.

Lestari, N. K. D., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI,

KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERTANIAN KOTA DENPASAR. EMAS, 4(12), 2852–2861.

Mahmud, M. (2019). Manajemen pendidikan tinggi. PT Remaja Rosdakarya.

Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra. Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 12(1), 1–15.

Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 3(1), 290–297.

Permana, Y. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpa),6(1), 408–415.

Purnamasari, F. (2025). PENGARUH CONSUMER DISSATISFACTION DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH MEREK PROVIDER INDOSAT KE XL AXIATA MELALUI VARIETY SEEKING SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF

BISNIS ISLAM. Jurnal Media Akademik (JMA), 3(7).

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 117–128.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18–32.

Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). Metode Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian . C.V Andi Offset.

Sinambela, L. Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Alfabeta.

Suryanto, D. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

Moderating. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 1(1), 1–12.

Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. STAIN Jember Press.

Utari, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur.

Pemerintahan Integratif, 3(1), 31–45.

Wael, D., & Simarmata, R. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 3(1), 11–16.

Wahyuni Sri Andi, & Sultan Salin Muh. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PPSLU

MAPPAKASUNGGU PAREPARE. Sparkling Journal of Management, Vol. 1 No. 2.

Widyawati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng (widyawati, Trans.) [Skripsi].

Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi.