



Jurnal Ilmiah
Multidisiplin Indonesia

JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 129-139

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

Journal homepage: <https://athallahpublishing.com/index.php/jimi/index>

Research Paper

Analisis Strategi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai: Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

Yusri Mahendra

Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: yusrimahendra014@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Strategi Kepemimpinan

Kinerja Pegawai

Sektor Publik

Bea Dan Cukai

Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 05 Februari 2026

ABSTRACT

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas organisasi sektor publik, khususnya pada instansi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan dan pengawasan seperti Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Dalam konteks organisasi publik yang dihadapkan pada tuntutan pelayanan prima, transparansi, dan akuntabilitas, strategi kepemimpinan menjadi elemen penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai, yang dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk melihat hubungan dan pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang efektif, khususnya yang menekankan aspek komunikasi, keteladanan, dan pemberdayaan pegawai, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan motivasi pegawai terbukti mendorong peningkatan produktivitas, disiplin kerja, serta kualitas pelayanan publik. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan instansi pemerintah dalam merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai, serta kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan dan manajemen kinerja di sektor publik.

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks organisasi pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kerja secara administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas pelayanan publik, tingkat akuntabilitas, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda strategis yang terus diupayakan oleh berbagai instansi pemerintah, termasuk Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagai salah satu institusi vital dalam sistem perekonomian nasional.

Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok memiliki peran strategis sebagai gerbang utama perdagangan internasional Indonesia. Tingginya volume arus barang, kompleksitas regulasi kepabeanan, serta tuntutan percepatan layanan menjadikan instansi ini menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan berorientasi pada kinerja. Namun, tuntutan organisasi yang semakin kompleks sering kali tidak diimbangi dengan strategi kepemimpinan yang adaptif dan efektif, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan (OECD, 2022).

Berbagai kajian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya di organisasi sektor publik. Kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, dan penggerak perubahan organisasi. Pemimpin yang mampu merumuskan strategi kepemimpinan secara tepat akan lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal (Northouse, 2021). Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah cenderung menimbulkan rendahnya motivasi kerja, lemahnya disiplin, serta menurunnya kualitas pelayanan publik.

Dalam konteks manajemen modern, kepemimpinan dipahami sebagai proses strategis yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Strategi kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin menetapkan arah, memengaruhi perilaku pegawai, serta menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi (Yukl, 2023). Pada organisasi sektor publik, strategi kepemimpinan menjadi semakin penting karena pemimpin harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan birokrasi, kepentingan publik, dan kebutuhan pegawai. Hal ini menuntut gaya kepemimpinan yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga partisipatif dan transformasional.

Perkembangan lingkungan organisasi yang dinamis, termasuk digitalisasi layanan publik dan reformasi birokrasi, semakin memperkuat urgensi penerapan strategi kepemimpinan yang efektif. Pemerintah Indonesia secara konsisten mendorong reformasi birokrasi guna meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dan kualitas pelayanan publik. Dalam kerangka ini, peran pimpinan instansi

menjadi krusial sebagai agen perubahan yang mampu menginternalisasi nilai-nilai kinerja, integritas, dan profesionalisme kepada pegawai (Van Wart, 2021). Tanpa strategi kepemimpinan yang jelas dan konsisten, upaya reformasi birokrasi berpotensi berjalan tidak optimal.

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang menekankan komunikasi efektif, keteladanan, dan pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, mendorong komitmen terhadap organisasi, serta memperbaiki kinerja individu dan tim kerja (Banks et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan yang bersifat partisipatif juga dinilai mampu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Namun demikian, tidak semua strategi kepemimpinan dapat diterapkan secara universal tanpa mempertimbangkan konteks organisasi. Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok memiliki karakteristik organisasi yang khas, baik dari sisi beban kerja, struktur birokrasi, maupun tingkat risiko pekerjaan. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang diterapkan harus mampu menyesuaikan dengan kondisi internal organisasi serta dinamika lingkungan eksternal. Pemimpin dituntut untuk memiliki kecakapan strategis dalam mengelola pegawai agar kinerja yang dihasilkan tidak hanya tinggi secara kuantitatif, tetapi juga berkualitas dan berkelanjutan (Bryson, 2021).

Kinerja pegawai dalam organisasi publik umumnya diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas kerja, disiplin, kualitas layanan, dan pencapaian target organisasi. Literatur menunjukkan bahwa pencapaian indikator kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta evaluasi kinerja yang objektif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Creswell & Poth, 2020). Dalam konteks Bea dan Cukai, kinerja pegawai juga berkaitan langsung dengan citra institusi dan tingkat kepercayaan masyarakat.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, kajian yang secara spesifik menganalisis strategi kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung bersifat umum dan belum menggambarkan secara mendalam konteks organisasi kepabeanan yang memiliki tingkat kompleksitas dan tekanan kerja yang tinggi. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih kontekstual untuk memahami bagaimana strategi kepemimpinan diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja

individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna menganalisis strategi kepemimpinan yang diterapkan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan dan manajemen kinerja sektor publik, serta kontribusi praktis bagi pimpinan instansi pemerintah dalam merumuskan dan menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai secara komprehensif, instansi seperti Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan adaptif terhadap tuntutan perubahan.

Metode

Metode penelitian dalam kajian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana strategi kepemimpinan berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena fokus utama penelitian adalah mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis berdasarkan data empiris. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji secara ilmiah sejauh mana strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang dalam konteks organisasi publik menjadi salah satu indikator utama keberhasilan tata kelola pemerintahan modern (Creswell & Creswell, 2021).

Penelitian ini bersifat deskriptif dan eksplanatori. Sifat deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi aktual strategi kepemimpinan dan tingkat kinerja pegawai sebagaimana terjadi di lingkungan Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Gambaran ini mencakup bagaimana pimpinan merumuskan arah strategis, membangun komunikasi organisasi, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan institusi. Sementara itu, sifat eksplanatori diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berhenti pada pemaparan fenomena, tetapi juga berupaya menjelaskan mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku dan hasil kerja pegawai secara lebih mendalam, sebagaimana disarankan dalam penelitian kepemimpinan sektor publik kontemporer (George et al., 2020).

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok, yang dipilih sebagai lokasi penelitian karena perannya yang strategis dalam sistem kepabeanan nasional. Tingginya volume pelayanan, kompleksitas tugas pengawasan, serta tuntutan akuntabilitas publik yang kuat menjadikan kantor

ini sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji efektivitas strategi kepemimpinan. Dalam lingkungan kerja yang sarat dengan tekanan target kinerja dan dinamika regulasi, kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menjaga stabilitas organisasi sekaligus mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang mencerminkan kondisi organisasi secara aktual dan representatif, sejalan dengan prinsip penelitian manajemen publik berbasis bukti (Van der Voet et al., 2020).

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Pegawai dipilih sebagai unit analisis karena mereka merupakan pihak yang secara langsung merasakan dan menjalankan kebijakan serta strategi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Dari populasi tersebut, ditetapkan sejumlah responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai untuk terlibat. Pendekatan ini dipandang mampu menghasilkan data yang lebih objektif serta mengurangi potensi bias dalam pengambilan keputusan penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara lebih akurat (Hair et al., 2021).

Variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai. Strategi kepemimpinan dipahami sebagai serangkaian pendekatan, kebijakan, dan tindakan yang dilakukan pimpinan dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan strategis. Strategi ini tercermin dalam kemampuan pimpinan menetapkan visi yang jelas, mengambil keputusan secara efektif, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberdayakan pegawai melalui keteladanan dan dukungan moral. Sementara itu, kinerja pegawai dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam lingkungan kerja organisasi publik. Pemahaman operasional terhadap kedua variabel ini disusun berdasarkan literatur manajemen dan kepemimpinan mutakhir agar sesuai dengan karakteristik organisasi sektor publik (Northouse, 2021; Aguinis, 2023).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Kuesioner digunakan untuk menjangkau persepsi pegawai mengenai strategi kepemimpinan yang diterapkan serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Skala pengukuran yang digunakan memungkinkan responden untuk menilai setiap pernyataan secara bertahap, sehingga data yang diperoleh bersifat kuantitatif dan dapat dianalisis secara statistik. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder berupa dokumen organisasi, laporan kinerja, serta kebijakan internal yang relevan. Data sekunder ini berfungsi untuk memperkaya analisis dan memberikan konteks institusional terhadap temuan empiris penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui tahapan analisis statistik yang mencakup analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan umum jawaban responden serta karakteristik variabel penelitian. Selanjutnya, analisis inferensial dilakukan untuk menguji hubungan dan pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sebelum pengujian dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang sahih dan konsisten. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik yang lazim digunakan dalam penelitian manajemen dan administrasi publik, sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Field, 2022).

Seluruh rangkaian penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian. Kerahasiaan identitas responden dijaga, partisipasi responden bersifat sukarela, serta data yang diperoleh digunakan secara bertanggung jawab untuk kepentingan akademik. Dengan pendekatan metodologis yang sistematis dan etis, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang tidak hanya valid secara ilmiah, tetapi juga relevan sebagai dasar perumusan kebijakan kepemimpinan dan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok.

Hasil dan Pembahasan

Strategi Kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok memiliki karakteristik yang relatif adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja organisasi publik yang kompleks. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai proses pemberian instruksi atau pengawasan administratif, tetapi juga sebagai upaya strategis dalam membangun arah, budaya kerja, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pimpinan memainkan peran sentral dalam mengintegrasikan visi kelembagaan dengan tuntutan operasional sehari-hari yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan akuntabilitas tinggi.

Secara umum, strategi kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam mengomunikasikan tujuan organisasi secara jelas dan konsisten. Kejelasan arah ini menjadi penting mengingat Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok beroperasi dalam lingkungan kerja yang sarat dengan regulasi, target kinerja, serta tekanan pelayanan publik. Penelitian-penelitian terkini menegaskan bahwa kepemimpinan strategis dalam sektor publik menuntut kejelasan visi dan kemampuan menerjemahkan visi tersebut ke dalam tindakan operasional yang dapat dipahami oleh seluruh pegawai (Van Wart, 2020; George et al., 2020).

Selain kejelasan visi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek komunikasi kepemimpinan menjadi elemen penting dalam strategi kepemimpinan yang diterapkan. Pimpinan dinilai cukup aktif dalam membangun komunikasi dua arah, baik secara formal melalui rapat dan arahan kerja, maupun secara informal melalui interaksi langsung dengan pegawai. Pola komunikasi ini menciptakan ruang dialog yang memungkinkan pegawai menyampaikan kendala dan masukan terkait pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi kepemimpinan yang terbuka berkontribusi pada peningkatan kepercayaan pegawai terhadap pimpinan dan organisasi (Men & Yue, 2020).

Dalam aspek pengambilan keputusan, strategi kepemimpinan cenderung bersifat situasional, menyesuaikan dengan tingkat urgensi dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi. Pada kondisi tertentu, pimpinan mengambil keputusan secara cepat dan terpusat untuk menjaga stabilitas pelayanan dan kepatuhan terhadap regulasi. Namun, pada situasi yang memungkinkan, pimpinan melibatkan pegawai atau unit kerja terkait dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini mencerminkan praktik kepemimpinan adaptif yang banyak direkomendasikan dalam literatur manajemen publik modern (Heifetz et al., 2022).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan tidak bersifat tunggal, melainkan merupakan kombinasi antara pendekatan struktural dan pendekatan partisipatif. Kombinasi ini menjadi relevan dalam konteks organisasi Bea dan Cukai yang memiliki hierarki birokrasi kuat, namun sekaligus dituntut untuk responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal, termasuk perkembangan perdagangan internasional dan tuntutan transparansi publik. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas kepemimpinan sektor publik sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam menyeimbangkan kepatuhan birokratis dengan fleksibilitas manajerial (O'Flynn & Blackman, 2021).

Kondisi Kinerja Pegawai dalam Perspektif Organisasi Publik

Hasil penelitian terkait kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat variasi antarindividu dan unit kerja. Kinerja pegawai tercermin melalui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar prosedur, ketepatan waktu pelayanan, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Dalam organisasi pelayanan publik, indikator-indikator tersebut menjadi tolok ukur utama kinerja karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan kepada masyarakat dan dunia usaha.

Aspek kualitas kerja menjadi salah satu dimensi kinerja yang menonjol. Pegawai dinilai memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu menjalankan fungsi pengawasan dan pelayanan secara profesional. Hal ini tidak terlepas dari sistem pembinaan dan pengendalian

kinerja yang telah terbangun di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Literatur manajemen kinerja menyebutkan bahwa kejelasan standar kerja dan sistem evaluasi yang konsisten merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai sektor publik (Aguinis, 2023).

Dari sisi kuantitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan organisasi, meskipun dalam kondisi beban kerja yang relatif tinggi. Tingginya volume pelayanan di pelabuhan internasional seperti Tanjung Priok menuntut pegawai untuk bekerja secara efisien dan terkoordinasi. Dalam situasi ini, kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia menjadi krusial agar target kinerja dapat tercapai tanpa mengorbankan kualitas pelayanan. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kinerja pegawai sektor publik sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi (Bakker & Demerouti, 2020).

Aspek disiplin kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai relatif baik, tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur operasional, serta kode etik organisasi. Disiplin kerja dalam organisasi pemerintah tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama bagi terciptanya kinerja aparatur yang profesional dan berintegritas (Perry & Vandenabeele, 2021). Selain itu, kemampuan bekerja sama dalam tim juga muncul sebagai aspek penting dari kinerja pegawai. Lingkungan kerja Bea dan Cukai menuntut koordinasi lintas unit dan fungsi, sehingga kerja tim menjadi prasyarat utama keberhasilan pelaksanaan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai cenderung mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, meskipun dalam beberapa situasi masih ditemukan kendala komunikasi antarunit. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas sistem kerja dan kepemimpinan organisasi (Salas et al., 2020).

Pengaruh Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan bermakna. Strategi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun sikap kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, tetapi juga sebagai faktor pendorong motivasi dan komitmen pegawai. Salah satu bentuk pengaruh kepemimpinan yang paling menonjol adalah melalui pemberian arah dan keteladanan. Pimpinan yang mampu menunjukkan konsistensi antara perkataan dan tindakan cenderung lebih mudah mendapatkan kepercayaan pegawai. Kepercayaan ini kemudian mendorong pegawai untuk bekerja dengan

lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil. Literatur kepemimpinan modern menekankan bahwa keteladanan pimpinan merupakan elemen kunci dalam membangun budaya kinerja tinggi di organisasi sektor publik (Northouse, 2021).

Selain keteladanan, strategi kepemimpinan yang menekankan komunikasi dan pemberdayaan pegawai juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Pegawai yang merasa dilibatkan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap kinerja dan inovasi di sektor publik (Torfing et al., 2021). Pengaruh strategi kepemimpinan juga terlihat dalam kemampuan organisasi menghadapi tekanan kerja dan perubahan lingkungan. Dalam situasi kerja yang penuh tuntutan, pimpinan yang mampu mengelola emosi, memberikan dukungan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif membantu pegawai mempertahankan kinerja yang stabil. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi psikologis kepemimpinan memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja pegawai, sebagaimana ditegaskan dalam kajian kepemimpinan transformasional dan autentik (Banks et al., 2022).

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak bersifat absolut. Faktor-faktor lain seperti sistem penilaian kinerja, beban kerja, dan kebijakan organisasi turut memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan perlu dipahami sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja yang lebih luas. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pegawai sektor publik memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan kepemimpinan, sistem organisasi, dan budaya kerja (Rainey, 2021). Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan pegawai terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai serta organisasi publik lainnya.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dipersepsikan secara positif oleh pegawai. Pimpinan dinilai mampu memberikan kejelasan arah kerja, membangun komunikasi yang terbuka, serta mengambil keputusan secara tegas dan situasional. Kondisi ini membantu pegawai

memahami peran dan tanggung jawabnya, sekaligus menciptakan rasa percaya terhadap pimpinan dan organisasi. Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok secara umum berada pada kategori baik. Pegawai mampu menjalankan tugas sesuai prosedur, memenuhi target pekerjaan, menjaga disiplin kerja, serta bekerja sama secara efektif dalam tim. Kinerja tersebut mencerminkan adanya komitmen kerja yang cukup tinggi dalam mendukung pelaksanaan fungsi pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai. Pegawai yang mempersepsikan strategi kepemimpinan secara positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, dan sikap kerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan strategi kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kinerja organisasi publik secara berkelanjutan.

Referensi

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(1), 1–13.
- Banks, G. C., Engemann, K. N., Williams, C. E., Gooty, J., McCauley, K. D., & Medaugh, M. R. (2022). Authentic leadership and follower outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Management, 48*(7), 1882–1910.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Field, A. (2022). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). London: Sage Publications.
- George, B., Van de Walle, S., Hammerschmid, G., & Seiwald, J. (2020). Public administration as a leadership discipline: Toward a research agenda. *Public Administration Review, 80*(2), 285–296.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2022). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Boston, MA: Harvard

Business Review Press.

- Men, L. R., & Yue, C. A. (2020). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 46(1), 101–105.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- O'Flynn, J., & Blackman, D. (2021). *Collaborative governance: Managing complexity in public service delivery*. Canberra: ANU Press.
- Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2021). Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review*, 81(5), 841–856.
- Rainey, H. G. (2021). *Understanding and managing public organizations* (6th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2020). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 75(4), 561–574.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Torfinn, J., Sørensen, E., & Røiseland, A. (2021). Transforming the public sector into an arena for co-creation: Barriers, drivers, benefits, and ways forward. *Administration & Society*, 53(5), 795–825.
- Van der Voet, J., Kuipers, B. S., & Groeneveld, S. (2020). Implementing change in public organizations: The relationship between leadership and affective commitment. *Public Management Review*, 22(5), 1–23.
- Van Wart, M. (2020). *Leadership in public organizations: An introduction* (3rd ed.). New York, NY: Routledge.