

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOORDINASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

LEADERSHIP STYLE AND WORK COORDINATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BADAN PENGELOLAAN PAJAK AND RETRIBUSI DAERAH

*Mestajaya Hartini¹, David Ariswandy², Ahmaludin³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : mestahartinijaya@gmail.com

Abstrak

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada beberapa kendala, yaitu gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan pegawai akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi. Misalnya saat momen Pemimpin harus bersikap tegas tapi pada faktanya pimpinan bersikap biasa saja. Sehingga timbul kurangnya semangat dari paara pegawai untuk meningkatkan kinerja. Selain itu koordinasi kerja yang maasih belum tertata dengan rapi membuat pegawai terkadang merasa bingung akan mana pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu atau siapa yang haus mengerjakannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini ada pengaruh gaya kepemimpinan dan koordinasi kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 81 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi, dan angket. Metode analisis data menggunakan penekatan kuantitatif dengan bantuan alat uji statistik SPSS versi 25 meliputi perhitungan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi, dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utaramenunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,1%,. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh koordinasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,9%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Koordinasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara in improving the performance of its employees is faced with several obstacles, namely the leadership style whose application is not in accordance with the employee's circumstances will hinder the achievement of organizational goals. For example, when the leader has to be firm, but in fact the leader acts normally. So that there is a lack of enthusiasm from employees to improve performance. In addition, work coordination that is still not neatly arranged makes employees sometimes feel confused about which work must be completed first or who is thirsty to do it. This study aims to determine the effect of leadership style and work coordination on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of leadership style and work coordination both partially and simultaneously on performance. The population used in this study amounted to 81 employees. Data collection techniques include observation, documentation, and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical test tools SPSS version 25 include the calculation of the validity test, reliability test, regression test, and the coefficient of determination test. The results of partial hypothesis testing the influence of leadership style on employee performance at the Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara showed that leadership style had a positive effect on employee performance of 68.1%. The results of partial hypothesis testing the effect of work coordination on employee performance at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Lampung Regency showed that work coordination had a positive effect on employee performance by 66.9%. The results of partially testing the hypothesis that the effect of Leadership Style and Work Coordination on Employee Performance is 70.9%, while the remaining 29.1% is influenced by other variables other than the independent variables used in this study.

Keywords : Leadership Style, Work Coordination, and Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat. Berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang manufaktur maupun di bidang jasa. Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk atau jasanya dengan keunggulan dan keistimewaan masing-masing. Tujuannya adalah untuk memenangkan persaingan dan mendapatkan keuntungan/laba yang besar.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja Pegawai.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja Pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan

standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Mangkuprawira dalam Margawati, 2015:6). Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan. Semakin banyak Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Kinerja tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan dan Koordinasi kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan Koordinasi kerja, tinggi ataupun rendahnya Koordinasi Pegawai pada suatu organisasi tentunya juga berdampak/berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2010: 303). Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya (Evanita, 2013). Sebab sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai dalam perusahaan. Dalam melakukan kinerja perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang Koordinasi, kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya. Pemimpin harus

memberikan perhatian yang lebih terhadap pegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Selain gaya kepemimpinan, ternyata Koordinasi juga termasuk salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Koordinasi kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Selain itu koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hal ini tidak terlepas dari proses kerjasama dalam organisasi yang biasanya sangat membutuhkan upaya koordinasi, dimana proses kerja dan mekanisme kerja yang ada dalam organisasi diselaraskan dengan sumber daya organisasi, dan tugas pokok, serta fungsi pegawai.

Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu, dengan jalan membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif. Dengan adanya koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama pegawai. Pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan. Pegawai juga dituntut untuk memiliki kedisiplinan. Penilaian disiplin

tersebut dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah diberikan.

Mengingat rincian tugas dan fungsi yang berbeda-beda, maka penting mengetahui perilaku setiap individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah bagaimana ketepatan mereka dalam pengambilan keputusan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership sering terasa terlalu berat buat dibahas, padahal dalam kehidupan sehari-hari setiap orang selalu merasakan gaya kepemimpinan dari pimpinan di lingkungan kerja ataupun keluarga. Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk itu, seorang pemimpin diberikan kepercayaan dan kewenangan yang lebih tinggi dibandingkan lainnya harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik agar dapat memajukan organisasi yang lebih baik untuk kedepannya. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu (Suyuti, 2011: 7).

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, mengkoordinasi kerja, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya (Wibowo, 2013: 264).

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi Pegawai sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi (Gitosudarmo dan Mulyono, 2011: 216).

Kinerja dalam pelaksanaan kerja, Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja Pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok Pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2009: 60). Kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan (Jamil, 2012: 100).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Jadi kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, yaitu jenis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (independen dan dependen) (Sugiyono, 2013:84). Pada penelitian ini, peneliti ingin mengeta

hui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Koordinasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. dan responden adalah pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Lapangan (*Field Research*). Metode lapangan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat langsung ke objek tujuan dilapangan untuk memperoleh data atau informasi. Teknik yang diterapkan dalam mengumpulkan data yaitu:
 - a. Kuesioner/daftar pertanyaan, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199). Jenis kuesioner ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya. Responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan dengan memberi tanda *checklist* (✓).
 - b. Observasi
Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari

berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2013:2013).

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*). Studi Kepustakaan adalah mengumpulkan data-data atau keterangan yang diperlukan dengan cara mempelajari, membaca buku-buku, referensi, internet dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan langsung dengan masalah yang dibahas.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:118). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebanyak 81 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2013:119). Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara *random sampling* (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 45 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara digunakan uji t. Apabila nilai t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,160	6,595		1,086	,284
Gaya Kepemimpinan	,857	,089	,825	9,580	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan yaitu 9,580 dengan konstanta 1,086, pada t tabel dengan df 43 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2,016 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel gaya kepemimpinan adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Erri, et al., (2021:1897) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa

kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan yang ditinjau dari indikator gaya kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2011: 216) yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin atau ketua Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung telah menciptakan integritas yang serasi dalam memberikan perintah yang jelas dan tegas kepada pegawai atas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan hingga mampu menyelesaikan masalah yang timbul dalam kantor secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi dan hubungan yang kuat atas dimensi dan indikator-indikator yang diteliti, sehingga keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu gaya kepemimpinan dalam organisasi membutuhkan pencapaian target yang maksimal. Rachmatsyah (2019: 41) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami

penurunan, oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai secara langsung mampu memengaruhi pegawai untuk menjalankan kinerjanya sesuai dengan TUPOKSI.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Kamal., et al., (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta. Kinerja karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi Jakarta 53,3% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik & Bancin (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y) pada Hotel Pardede International Medan yang berarti apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Pengujian pengaruh koordinasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara digunakan uji t. Apabila nilai t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	17,349	5,688		3,050
Koordinasi Kerja	,992	,106	,818	9,322

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Nilai t hitung untuk koordinasi

kerja yaitu 9,322 dengan konstanta 3,050, pada t tabel dengan df 43 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2,016 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel koordinasi kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya koordinasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel koordinasi kerja berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Koordinasi begitu dibutuhkan guna terciptanya keselarasan antar tugas dan pekerja atau TUPOKSI pegawai. Nawata, et al., (2020) menyebutkan koordinasi yang tepat di antara anggota merupakan faktor penting untuk kinerja tim yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan yang ditinjau dari teori Hasibuan (2013: 193) yaitu pengarahan, kerjasama, rapat dan perintah. Koordinasi pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara telah terlaksana dilihat pada proses kerjasama TUPOKSI yang memerlukan upaya koordinasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Burton dan Obel (2018) mengemukakan bahwa dalam sebuah desain organisasi, kesesuaian antara struktur pembagian tugas dalam organisasi dengan koordinasinya harus ditentukan sebelumnya, atau bagaimana membuat tugas-tugas ini berjalan bersama sehingga dapat

mewujudkan kinerja organisasi yang diharapkan. Kinerja organisasi dipandang sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya melalui penggunaan sumber daya dengan cara yang terstruktur dengan baik (Madueny et al., 2015).

Hasil dari penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Alaloul et al., (2016) yang menyebutkan bahwa koordinasi dapat meningkatkan kinerja proyek. Nawata et al., (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa koordinasi merupakan hal penting dalam mengukur kerja tim atau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan & Rosita (2021) koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini perlu diperkuat dengan penempatan pegawai yang sesuai terhadap kemampuan, keahlian dan pendidikan yang sesuai dengan SDM.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan penelitian dan didapatkan hasil korelasi berada pada kategori "Sangat Kuat". Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Koordinasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang berarti peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi Kerja maka akan meningkatkan pula Kinerja Kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala atau pimpinan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten

Lampung Utara dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya termasuk dalam mengkoordinasi kerja dalam hal ini pimpinan wajib membina, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan melalui komunikasi yang baik agar meningkatkan kinerja kerja melalui pelaksanaan TUPOKSI. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, maka salah faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin serta bagaimana koordinasi kerja mampu menunjang kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Darma, et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan koordinasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar 0,000. Dengan demikian bahwa kepemimpinan dan koordinasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero (KCU) Makassar. Penelitian lainnya oleh Wildanu, et al., (2021).

Penelitian dengan hasil riset ini menunjukan bahwa Koordinasi Pimpinan memiliki peran yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai artinya semakin baik koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara” sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan t hitung yaitu 9,580 dengan konstanta 1,086, pada t tabel dengan df 43 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2,016 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,1%,,, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan t hitung yaitu 9,322 dengan konstanta 3,050, pada t tabel dengan df 43 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2,016 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima, artinya koordinasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Kontribusi Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan pada penelitian ini
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

diperoleh F hitung adalah 51,242 lebih besar dari F tabel 2.43 (F hitung > F tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka implikasi dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil kusioner variabel gaya kepemimpinan, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 11 dan 12 yaitu pada dimensi partisipasi. Oleh karena itu pemimpin atau kepala kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara lebih melibatkan para bawahan atau pegawai untuk saling berdiskusi dalam menemukan ataupun mengambil suatu keputusan yaitu dengan bertanya, berdiskusi, dan brainstorming bersama.
2. Hasil kusioner variabel koordinasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 10 yaitu pada dimensi perintah. Oleh karena itu pemimpin atau kepala kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara untuk menciptakan lingkungan dan budaya kantor yang nyaman bagi para pegawai, agar dapat menyelesaikan segala tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standart yang telah diberikan.
3. Hasil kusioner variabel kinerja pegawai, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 7 yaitu pada dimensi kuantitas. Oleh karena itu, pemimpin atau kepala kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara untuk memperhatikan dan menerapkan sistem SOP yang baik dan memberikan sanksi atau teguran yang tegas kepada pegawai yang tidak menjalankan TUPOKSI nya

DAFTAR PUSTAKA

- Alaloul, W. S., Liew, M. S., & Zawawi, N. A. W. A. (2016). Identification Of Coordination Factors Affecting Building Projects Performance. *Alexandria Engineering Journal*, 55(3), 2689–2698.
- Arifin, H. S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). The Science Of Organizational Design: Fit Between Structure And Coordination. *Journal Of Organization Design*, 7(1), 1-13.
- Darma, Y., Muin, A., N., & Suryadi., D., F (2020). Analisis Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kcu Makassar. *Jurnal Macakka*. 1(2), 59-66.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. Surabaya: Pena Semesta.

- Erri, D., Lestari, A., P., & Asymar, H., H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haidar, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business Management Review*, 5(5), 146.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38-49.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Adminitrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Maduenyi, S., Oke, A. O., Fadeyi, O., & Ajagbe, M. A. (2015). Paper 140.Pdf. In International Conference On African Development Issues: Social And Economic. *Models For Development Track*, 354–358.
- Manik, L., L., A., & Bancin, M., A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187- 198.
- Nainggolan, M., U & Rosita, S. (2021). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(2), P-Issn: 2252-8636, E-Issn: 2685-9424.
- Nawata, K., Yamaguchi, H., & Aoshima, M. (2020). Team Implicit Coordination Based On Transactive Memory Systems. 26(7), 375–390
- Rachmatsyah, T., H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Deputi Bidang Koordinasi Perniagaan Dan Industri, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. *Public Administration Journal*, 3(1), 39-48.
- Wildanu, E., Irfan, A., Afnan, D., Fauz, I. (2021). Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. *Jurnal SOSFILKOM*, 15(2), 47-62.