

# KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

## ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL TAX AND LEVEL MANAGEMENT AGENCY

\*Yulina<sup>1</sup>, Senen Mustakim<sup>2</sup>, Veni Devialesti<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : yulina07@gmail.com

### Abstrak

Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, tapi juga dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, antara lain Kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari masih adanya program kegiatan yang reslisasi penyelesaiannya belum sesuai harapan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 41 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 17 %. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 20,2 %. Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,2 %.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

### Abstract

Globalization has emerged as a new phenomenon that has been born by the progress of the times. The success of the organization in achieving its goals, is not only influenced by the human resources owned by the organization, but also requires a leader who can influence the behavior of subordinates, so that they are willing to work together and work productively to achieve organizational goals. Existing conditions in the Regional Tax and Levy Management Agency of Tulang Bawang Barat Regency, among others, employee performance is still not optimal, as can be seen from the existence of activity programs whose completion has not been as expected. This research is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 41 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable Organizational Commitment (X1) and Leadership Style (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) is the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of Organizational Commitment (X1) on Employee Performance (Y), with a level of influence (R-square) of 17 %. There is an influence of Leadership Style (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 20,2 %. There is an influence between Organizational Commitment (X1), and Leadership Style (X2) together on Employee Performance (Y), with an influence level of 28,2%.

**Keywords :** organizational commitment, leadership style, employee performance

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017: 430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan

yang dilaksanakan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Perilaku individu berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung dari stimulus atau hal-hal yang bisa

memotivasi individu tersebut untuk berperilaku dan juga bagaimana individu tersebut mengelola menindaklanjuti stimulus tersebut. Perbedaan inilah yang memunculkan adanya perilaku yang bersifat positif dan negative.

Para pemimpin harus memiliki teknik-teknik yang mempunyai seni tersendiri dalam menggerakkan anggota-anggotanya mengingat organisasi yang dipimpinnya terdiri dari sekelompok manusia yang merupakan sumberdaya yang berperan paling utama bagi setiap organisasi, dimana setiap insan (manusia) memiliki keunikan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup.

Manusia mempunyai latar belakang kehidupan sosial budaya, ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya. Kemampuan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja anggota-anggotanya juga bukanlah persoalan yang ringan. Dalam kepemimpinan situasional yang membicarakan perilaku pemimpin dan pengikut, pengikut sebagai individu bisa menerima atau menolak pimpinan, tetapi sebagai bawahan/ pengikut secara kenyataan dapat menentukan kekuatan pribadi apapun yang dipunyai pemimpin. Pemimpin yang menunjukkan sifat bersahabat (supportive) dan partisipatif, memberdayakan bawahan, memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai, dan memberikan motivasi cenderung membangkitkan kinerja bawahan kearah yang lebih baik. Sebaliknya, pemimpin yang cenderung instruktif, direktif, otoriter dan tidak bersahabat cenderung menurunkan motivasi, rasa tidak puas dan stress yang akan berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.

Pemimpin sebagai motor atau penggerak kebijaksanaan di lembaganya, memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan visi dan misi yang berdimensi terciptanya keunggulan atau mutu SDM yang baik yang dihasilkan oleh adanya kinerja atau system hubungan interpersonal dan antarpersonal yang baik baik dari pimpinan dengan staf, antar staf maupun antara pimpinan dan staf yang mempunyai sifat interdependen yang baik dalam kaitannya dengan tugas.

Kondisi yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah kurangnya kesadaran terhadap komitmen organisasi yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai, gaya kepemimpinan kurang tegas terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran disiplin dan kurang memberikan motivasi yang membuat pegawai mau dan rela melaksanakan pekerjaannya serta kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.

## KAJIAN TEORI

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Timotius (2018: 88), komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2015: 123), mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan

tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017: 76), menjelaskan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi pegawai. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap organisasi.

Sopiah, (2011: 85), komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi, dengan indikator pengukurannya sebagai berikut :

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan - tujuan dan nilai - nilai dari organisasi,

2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh - sungguh guna kepentingan organisasi.

3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menejerial. Karena kepemimpinan maka proses manajemen dapat berjalan dengan baik sehingga pegawai akan bergairah dalam melaksanakan tugasnya (Tampubolon, 2008:2).

Dalam proses kepemimpinan, pemimpin memiliki peran program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan.

Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu memberi teladan yang diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawabnya. Sedangkan dalam meningkatkan produktifitas pegawai, maka perlu dilakukan pendekatan psikologis dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri pemimpin, seperti faktor motivasi, ketenangan, kepribadian dan kehidupan emosional.

Kinerja (performance) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Agus Tulus (2012: 63) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber

Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dari sisi individu pegawai atau organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, output yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Sebagai elemen penilaian kinerja mencakup hal-hal perbaikan pegawai, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, keterampilan berkomunikasi. Perbaikan suatu kinerja dapat diukur dari kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Hal ini merupakan dasar untuk menilai kinerja pegawai. Setelah mengevaluasi kinerja mereka maka langkah selanjutnya pengembangan rencana perbaikan kinerja.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagian dari organisasi. Elemen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, tempat kerja dan keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan tersebut jelas bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja (output) yang dapat dipengaruhi baik dari motivasi yang timbul dan dalam diri pegawai/pegawai itu sendiri. Indikator pengukuran kinerja pegawai, menggunakan teori milik Sulistiani (2011: 85), yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

Berdasarkan paparan teori pendukung kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang diperoleh pegawai yang diukur dalam bentuk prestasi, tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, dan ketaatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini

diperoleh dengan cara membagikan Kuesioner kepada responden.

## 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

### 2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

### 3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini

yaitu seluruh pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 40 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 38 karena peneliti dan pimpinan tidak termasuk ke dalam sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.764	4.971		3.976	.000
X1	.764	.093	.803	8.196	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 8,196. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,687, maka thitung 8,196 > ttabel 1,687 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kompetensi pegawai (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 19,764 + 0,764X_1$ , yang

artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kompetensi pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,764 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel Koefisien Determinasi Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.635	3.432

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,645 \times 100\% = 64,5\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi pegawai (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.363	6.743		1.982	.055
X2	.879	.126	.754	6.982	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 6,982. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,687, maka thitung 6,982 > ttabel 1,687, sehingga

dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 13,363 + 0,879X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,879 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.557	3.783

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,569 \times 100\% = 56,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

a. Uji Hipotesis Simultan Kompetensi pegawai (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji F didapat F hitung sebesar 48,752 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,267 maka Kompetensi pegawai (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh

Kompetensi pegawai (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi kompetensi pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel Perhitungan pengaruh Koefisien Korelasi secara Simultan**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>b</sup>	.873	.943	1.34187

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2$   $0,873 \times 100\% = 87,3\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 87,3% dan sisanya sebesar 12,7% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka disampaikan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif berhasil mendukung hipotesis pertama yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, terbukti dari besarnya koefisien determinasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah 17%. Hasil perhitungan uji t (test) diperoleh nilai thitung (antara Kompetensi terhadap kinerja sebesar 2,824 dan hasil thitung = 2,824 > ttabel 1,685. Hasil ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 17%.

2. Pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah 20,2%. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 3,145 dan hasil thitung = 3,145 > ttabel 1,685. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja di pada Polisi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 20,2%.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah 28,2%, hal ini menyatakan besarnya kontribusi Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai yaitu 28,2% . Hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 7,479 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,238 pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel ). Hasil ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 28,2 % dan sisanya sebesar 71,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi dan saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Organisasi, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Komitmen Organisasi adalah item pernyataan mengenai “Saya percaya organisasi memiliki tujuan yang baik” karena memperoleh skor yang rendah. Untuk itu seorang pemimpin menginformasikan kepada bawahan tentang tujuan organisasi sehingga bawahan atau pegawai tahu tentang tujuan organisasi dan nilai-nilainya sehingga pegawai meyakini tujuan organisasi dengan baik karena dengan begitu pegawai mampu mengalisis pekerjaan akan mempercepat penyelesaian tugas-tugas sehingga kinerja Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat baik.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah item pernyataan “Pemimpin yang selalu mendukung bawahan untuk berprestasi” karena skor yang diperoleh rendah. Untuk itu yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin adalah dengan memberikan motivasi pegawai untuk bekerja dengan prestasi sehingga dengan hadir tepat waktu pekerjaan dapat selesai sehingga kinerja pegawai meningkat.

3. Variabel Kinerja Pegawai, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kinerja pegawai adalah Saya selalu menyelesaikan pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan maka seorang pemimpin dapat menginformasikan waktu penyelesaian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan sehingga pegawai dapat melaksanakan sesuai yang diharapkan pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan. Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. 2013. Michael Allen's Guide to E-learning. Canada : John Wiley & Sons. Ardiansyah
- Ambar T. Sulistiyani . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Andreas Suwani. 2014. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. <https://www.neliti.com/id/publications/9565>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bashaw dan Grant. 2018. Komitmen Pegawai. [Online]. Diakses: [http://library.binus.ac.id.\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id.(30/05/2020)).
- Dewi Maharani (2015) Pengaruh Manajemen Sumber Daya

- Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.  
<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1637/pdf>
- Duha, Timotius. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Maxwell.C. John 2006. Leadership in Organization. Edisi Ketiga, Jakarta : Salemba Empat
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Salemba Empat: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sopiah. 2011. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tagala. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Rajawali Pers.
- Umar, Husein, 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen. Universitas Brawijaya Press
- Uyanto, 2009. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.