

**Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai BPKPD Kota Tebing Tinggi**Aisyah Siregar<sup>1\*</sup>, Julianti<sup>1</sup>, Khairunnisa<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya<sup>1</sup>Email: [aisyahsiregar35@gmail.com](mailto:aisyahsiregar35@gmail.com)\***ABSTRACT**

*This researcher aims to determine the influence of leadership, organizational commitment and work motivation on employee performance of BPKPD Tebing Tinggi City. This type of research is quantitative with a replication method where indicators, new research objects or analytical tools are the same as previous research. This study used a sample of 37 respondents. Sampling using saturated sample method. The data collection technique used is a questionnaire / questionnaire. The test equipment used is validity test, reliability test, coefficient of determination, linear regression and hypothesis testing using IBM SPSS 25 software. From the results of this test it can be concluded that there is an influence of leadership (X1) on Employee Performance (Y) and there is an influence between organizational commitment (X2) on Employee Performance (Y) and that there is no influence between work motivation (X3) on Employee Performance (Y). Based on the research results, it can be seen that the value of the adjusted R square is 0.377 or 37,7%. This shows that if the Leadership Variable (X1), Organizational Commitment Variable (X2) and Work Motivation Variable (X3) can explain the Employee Performance (Y) by 37,7%, the remaining 63,3% (100% - 37,7%) is explained by other variables that are not researched.*

*Keywords: Leadership, Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPKPD Kota Tebing Tinggi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode replikasi yang mana indikator, objek penelitian baru atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Alat uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linear dan pengujian hipotesisnya menggunakan software IBM SPSS 25. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai

(Y) dan terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,377 atau 37,7%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Komitmen Organisasi (X2) dan Variabel Motivasi Kerja (X3) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 37,7% , sisanya sebesar 62,3% (100% - 37,7%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah, khususnya di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Tebing Tinggi. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam keberhasilan pencapaian target pendapatan daerah, terutama pada sektor pajak daerah yang merupakan sumber pendapatan penting bagi pemerintah daerah dalam mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data realisasi pajak daerah tahun 2021–2024, capaian pajak daerah mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021–2023 realisasi pendapatan mampu melampaui target, namun pada tahun 2024 realisasi hanya mencapai 94,69% dari target yang telah ditetapkan. Selain itu, tingkat kehadiran pegawai pada bidang PBB dan BPHTB juga menunjukkan penurunan dari 100% pada September 2024 menjadi 93% pada Februari 2025. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian.

Fenomena lain yang ditemukan dalam penelitian ini berkaitan dengan kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja pegawai. Hasil prasurvei menunjukkan masih terdapat pegawai yang merasa kurang memiliki komitmen terhadap organisasi serta rendahnya motivasi dalam mencapai target kerja. Di sisi lain, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pimpinan telah berupaya membangun komunikasi dan koordinasi yang baik dengan pegawai, serta sebagian besar pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Adanya perbedaan antara hasil prasurvei dengan kondisi lapangan menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Tebing Tinggi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan optimalisasi pencapaian target pendapatan daerah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Manajemen***

(M. S. Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Mangkunegara, (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

### ***Kinerja***

Menurut (Robbins, Stephen and Coulter, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2017), menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

### ***Kepemimpinan***

Menurut (Hamali, 2016)\_kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

### ***Komitmen Organisasi***

(Luthans, 2017) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### ***Motivasi Kerja***

LePine dan Wesson dalam (Wibowo, 2017) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Tebing Tinggi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang pendapatan serta bidang PBB dan BPHTB pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Tebing Tinggi sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

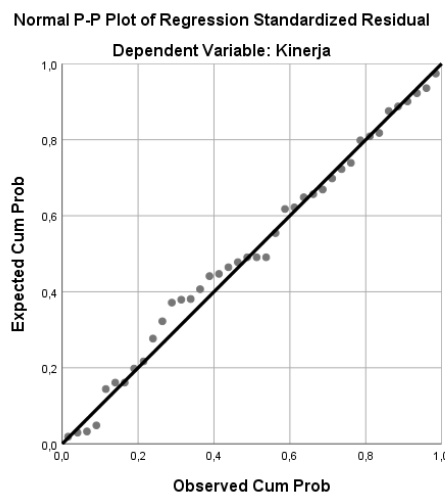
Model penelitian menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Kerangka berpikir penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja diduga memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal P-Plot dan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.



**Gambar 1. Normal P Plot**

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan grafik Normal P-Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Selain itu, berdasarkan hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,850 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,392	2,553
Komitmen Organisasi	,698	1,432
Motivasi Kerja	,463	2,161

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,392, komitmen organisasi sebesar 0,698, dan motivasi kerja sebesar 0,463 dimana seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Selanjutnya nilai VIF variabel kepemimpinan sebesar 2,553, komitmen organisasi sebesar 1,432, dan motivasi kerja sebesar 2,161 dimana seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

**Tabel 2. Hasil Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,199	3,126		,384	,703
	Kepemimpinan	-,004	,195	-,005	-,019	,985
	Komitmen Organisasi	,067	,269	,050	,249	,805
	Motivasi Kerja	-,013	,193	-,016	-,066	,948

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,985, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,948, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,805 dimana seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18,509	5,037	
Kepemimpinan	,962	,314	,618
Komitmen Organisasi	-1,170	,433	-,408
Motivasi Kerja	,337	,312	,201

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 18,509 + 0,962X_1 - 1,170X_2 + 0,337X_3$

### Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,509	5,037		3,674	,001
Kepemimpinan	,962	,314	,618	3,059	,004
Komitmen Organisasi	-1,170	,433	-,408	-2,700	,010
Motivasi Kerja	,337	,312	,201	1,081	,287

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi  $0,287 > 0,05$  sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,069	3	50,023	8,875	,000 <sup>b</sup>
	Residual	202,906	36	5,636		
	Total	352,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 8,875 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Tebing Tinggi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 <sup>a</sup>	,425	,377	2,374

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,377 atau 37,7%. Hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi dapat menjelaskan Variabel kinerja sebesar 37,7% , sisanya sebesar 62,3% (100% - 37,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti insentif, jaminan hari tua dan lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Kota Tebing Tinggi
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Kota Tebing Tinggi
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Kota Tebing Tinggi
4. Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Kota Tebing Tinggi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan instansi mampu menciptakan hubungan baik dengan para pegawai sehingga menimbulkan keharmonisan dalam bekerja yang mendukung pencapaian kinerja. Selain itu, pimpinan instansi agar berkoordinasi lebih dahulu kepada pegawai sebelum mengambil keputusan yang bersifat internal maupun external yang dapat berdampak pada hasil kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain guna mengembakan penelitian variable yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

## REFERENSI

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Penerbit :

Zanafa Publishing, Riau.

- Anggita, N. A., & Siregar, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022-2023. *Management And Business Progress*, 3(1), 23–31.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Edisi 2. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahyadi, W., Cahyadi, L., Cen, C. C., & Candrasa, L. (2024). *Leadership, Work Motivation, And Polytechnic Culture Impact On Effective Commitment And Work Ethics And Its Implications On The Lecturer Performance Of Indonesia*.
- Delawati, D., Alawi, M. N., & Maliki, B. I. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Dui Esa Unggul. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(2).
- Edison, E. (2018). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fajrin, I. Q. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Flippo, E. B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)* Edisi. VII Jilid II. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Ke 8, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, M. dan. (2013). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Penerbit : Center for Academic Publishing Servive, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi A).
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Andi, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 13–26.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Mulyana, W. W. (2023). *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Minimarket Sari Mulya Putra Di Pasarbatang Kabupaten Brebes*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Ritonga, A. J. (2015). *Manajemen Organisasi*. Penerbit : Perdana Mulya, Medan.
- Robbins, Stephen and Coulter, M. (2015). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sarang Uno, H. B., & Koni, S. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, A. O. (2021). Strategi Pemasaran E-Commerce Bagi Umkm Indonesia Untuk Meningkatkan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 1–15.
- Smith. (2017). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Stephen, R. (2016). *Perilaku Organisasi*. In Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Bandung: Alfabeta, 15(2010).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiyawan, W., Ariswandy, D., & Ahmaludin, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 187–193.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok.