

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Ady Andardinata¹, Nurul Fadilah Aswar² Muhammad Ilham Alimuddin³

Ryan Wahyudi Ramli⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara ¹³⁴, Universitas Negeri Makassar ²

Adyandardinata173@gmail.com, nurul.fadilah.aswar@unm.ac.id, iam.philosophia@gmail.com,
ryanwahyud0208@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik yang meliputi analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam mengelola instansi dan menerapkan manajemen SDM yang baik adalah salah satu faktor penting untuk mendapatkan kinerja terbaik. Salah satu bagian penting dalam SDM adalah kepemimpinan dan komitmen organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses membimbing dan mempengaruhi para pegawai agar tercapainya tujuan yang diinginkan dan dengan waktu yang ditentukan, baik itu dari individu setiap pegawai dan organisasi tersebut yang ingin mencapai tujuan. Komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai dan karena komitmen organisasi ialah pada hakikatnya menekankan bagaimana hubungan antara pegawai dan satuan kerja untuk menciptakan hubungan yang dapat dilihat sebagai rasa keterkaitan dengan falsafah dan satuan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan atau instansi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan atau instansi yaitu mereka yang aktif terlibat dalam kegiatan operasional instansi mulai dari tingkat yang paling bawah (*lower management*) hingga yang paling atas (*top management*). Meskipun berbeda tingkatan, namun seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan atau instansi.

Pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai dalam komitmen organisasi agar dapat meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, sasaran, komitmen dan kinerja yang tinggi, pemimpin dan pegawai mempunyai kontribusi yang besar terhadap instansi karena tanpa keduanya, instansi tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di instansi sehingga dapat mengatur para pegawai agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi pegawainya

Berdasarkan temuan pendahuluan, peneliti menemukan kekurangan dalam hal kepemimpinan dan komitmen, ketentuan-ketentuan instansi atau perusahaan yang

memberatkan karyawan/pegawai. Kemudian ada pemikiran bagaimana jika keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”.

Rumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
- c. Apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

1. Pengertian Kepemimpinan

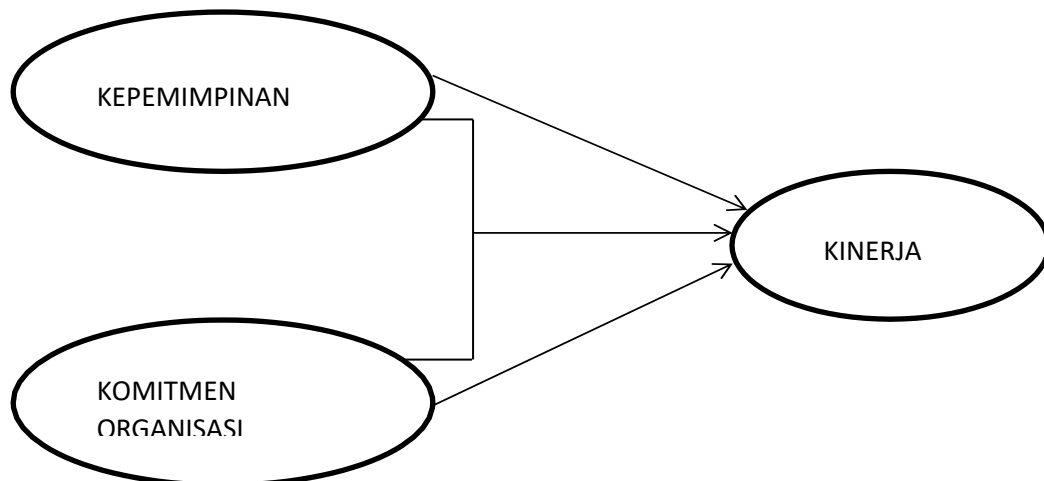
Menurut Sedarmayanti (2017:273) “Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Fahmi (2017:15) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”

2. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018:292), “komitmen organisasi merupakan: 1. keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, 2. kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, 3. suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2016: 430) “komitmen organisasi adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya yang merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam instansi di masa depan..

3. Pengertian Kinerja

Menurut Sukmalana dalam Tannady (2017: 153) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan di mana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.



Gambar. kerangka pikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka penulis mengemukakan hipotesis, yaitu :

- a. H-1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
- b. H-2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
- c. H-3: Kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa selama 2 (dua) bulan.

2. Jenis Data

- a. Data kualitatif, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis. Seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner dan hasil wawancara.
- b. Data kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari pihak instansi dalam bentuk angka-angka atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan instansi tempat meneliti.

3. Sumber Data

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi atau pengamatan langsung, wawancara dan hasil penyebaran angket/kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder ini diperoleh melalui dokumen yang ada dalam instansi serta berbagai literatur.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik library research dan field research dimana field research meliputi observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisisioner.

5. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sebanyak 40 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang kecuali pimpinan dan pegawai honor pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

6. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberi gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Bersama Gemilang Outlet Cabang Hertasning.

b. Analisis Statistik

Beberapa analisis statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja adalah: Analisis Regresi berganda, Uji koefisien korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji F). Selanjutnya data diolah dengan menggunakan aplikasi *Software SPSS 26*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi memperoleh kriteria sangat baik yakni 86,65% dan 87,87% sedangkan kinerja pegawai juga memperoleh kriteria sangat baik yakni 86,90%

b. Analisis Statistik

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Hasil analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	36,532	7,470		4,891	,000
	Kepemimpinan	0,417	0,144	0,412	2,907	,006
	Komitmen Organisasi	0,528	0,146	0,512	3,610	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan *linear* bergandanya adalah $Y = 36,532 + 0,417 X_1 + 0,528 X_2$ dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 36,532, artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar 36,532.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,417 artinya jika nilai konstanta dan X_2 adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,417, artinya jika kepemimpinan seorang pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,528 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,528, artinya jika

komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,528, atau 52,8% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

2) Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 2: Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,588 ^a	0,345	0,307	3,458

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran SPSS 26 diolah (2022)

a) Koefisien korelasi (r)

Hasil analisis yang telah di uji dalam program *SPSS 26 for windows* pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pada kolom R diperoleh nilai 0,588 yang berarti dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

b) Koefisien determinasi (r²)

Hasil analisis yang telah di uji dalam program *SPSS 26 for windows* pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square 0,345 atau 34,5% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat adalah 34,5% sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c) Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh bahwa secara parsial kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitungnya lebih besar dari nilai t tabel (2,907 dan 3,610 > 1,68957)

d) Uji Simultan (uji F)

Tabel 3: Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA						
a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,593	2	107,296	8,972	,001 ^b
	Residual	406,596	34	11,959		
	Total	621,189	36			

Dependent Variable: Kinerja pegawai

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Hasil pengujian pada tabel 3, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 8,972 dengan nilai F tabel adalah 3,27 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,972 > 3,27$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t_{tabel}$ ($2,907 > 1,68957$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Penelitian ini diperkuat oleh teori menurut Pasolong (2013:235), “Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi”. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Tentunya setiap orang akan berbeda tentang cara yang harus dilakukan seorang pemimpin dan gaya yang tepat untuk suatu organisasi.

b. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t_{tabel}$ ($3,610 > 1,68957$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan demikian variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis kedua (H_2) di terima. Penelitian ini diperkuat teori Mangkunegara (2017:76) yang menyatakan ada hubungan positif antara komitmen berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena kerjanya rendah.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung $> F_{tabel}$ ($8,972 > 3,27$) dengan Sig F $0,001 < 0,05$, dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Suryanto (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

KESIMPULAN

1. Secara parsial kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dimana nilai persamaan *linear* bergandanya adalah $Y = 36,532 + 0,417 X_1 + 0,528 X_2$ sedangkan hasil uji t-nya adalah $2,907 > 1,68957$ untuk variabel kepemimpinan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan untuk variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar $3,610 > 1,68957$ artinya bahwa nilai t hitung lebih besar dibanding dengan nilai t tabel.
2. Secara simultan diperoleh hasil analisis F hitung $> F_{tabel}$ ($8,972 > 3,27$) dengan Sig

F 0,001 < 0,05. maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryanto, Dasep. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Panyukumbuh Utara Kota Payukumbu*. Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 8 No. 2.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.