

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PERILAKU ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA BOGOR

Effect Of Leadership, Organizational Behavior And Motivation Working of The Effectiveness Performance In Department Revenue Regional Bogor

Bagus Yudo Sundoro¹, Musa Hubeis², Hj. Indupurnahayu³

¹Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Bogor

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB

³Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor

ABSTRACT

Leadership is one of the most important factors to build good organisation character including raising motivation to the worker so that the affectivity from the worker can be achieved.

This reseach use multiple regression to know the influence of independent variable leadership, organiasation attitude, work motivation to the effectivity of wroking. The data gain use program IBM SPSS 19.

The result of the resource shows that leadership variable has influence to positive significant 38%, attitude variabel organisation influence to positive 67,6%, and motivation variable works influence 53,9% to the effectivity of workers job . Leadership variabel organisation attitude, work motivation as together influence is 72,4% to the effectivity of working and the rest 27,6% is explained by another variable that do not conduct.

Key words: Leadership, organisation attitude, working motivation, effetivity employee working

ABSTRAK

Kepemimpinan sebagai salah satu unsur dalam organisasi memegang peranan penting untuk membangun organisasi dengan menumbuh kembangkan perilaku organisasi yang baik termasuk didalamnya meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga efektifitas kinerja pegawai dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, perilaku organisasi dan motivasi kerja terhadap efektifitas kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan, perilaku organisasi, motivasi kerja terhadap efektifitas kinerja. Pengolahan data menggunakan Program IBM SPSS 19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan positif 38%, variabel perilaku organisasi berpengaruh signifikan positif 67,6 % dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif 53,9% terhadap efektifitas kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan, perilaku organisasi, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh 72,4% terhadap efektifitas kinerja pegawai dan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : kepemimpinan, perilaku organisasi, motivasi kerja, efektifitas kerja pegawai

PENDAHULUAN

Kontribusi pajak terhadap Pendapatan Asli Daerah setiap tahunnya juga mengalami peningkatan, hal ini ditunjukkan dengan

prosentase rata-rata peningkatan Pajak Daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah sebesar 57 % per tahun seperti digambarkan dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Kontribusi Realisasi Pajak Daerah terhadap Realisasi PAD Kota Bogor Tahun 2007 s/d Tahun 2012

Tahun	Realisasi Pajak Daerah (Rp)	Realisasi PAD (Rp)	Presentase Kontribusi Pajak Daerah terhadap PAD (%)
2007	37.504.974.252	79.659.761.934	47.08
2008	45.988.776.968	97.730.780.727	47.06
2009	56.027.944.313	115.921.660.827	48.33
2010	66.504.761.353	127.488.089.831	52.17
2011	165.396.746.046	230.449.644.620	71.77
2012	224.748.147.191	300.568.683.203	60.57

Sumber : Buku Profil Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor Tahun 2012

Sejalan dengan Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah maka Pajak Bumi dan Bangunan Sektor Pedesaan dan Perkotaan (PBB P2) baru dilaksanakan menjadi Pajak Daerah di Kota Bogor pada Tahun 2013 yang diatur dalam Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2012 tentang Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan Perkotaan.

Pemerintah Kota Bogor dalam hal ini adalah Dinas Pendapatan Daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang dijabarkan dalam Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang pendapatan daerah serta mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan teknis dibidang pendapatan daerah
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendapatan daerah
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendapatan daerah
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya

Dengan melihat besarnya kontribusi Pajak Daerah terhadap PAD Kota Bogor ditambah dengan dialihkannya Pajak Bumi dan Bangunan Sektor Pedesaan dan Perkotaan (PBB-P2) menjadi Pajak Daerah pada Tahun 2013 menuntut kesiapan Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melalui peningkatan efektifitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan prima kepada masyarat. Tercapainya peningkatan kinerja suatu organisasi dalam hal ini Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor, tidak terlepas dari peran serta unsur-unsur yang saling terkait dan saling mendukung satu sama lain dalam organisasi, gambaran peran serta setiap unsur tersebut secara umum dapat dilihat dari bagaimana organisasi itu sendiri dikelola, dalam hal ini sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, sehingga pengelolaan sumberdaya manusia menjadi syarat mutlak bagi peningkatan kinerja organisasi.

Mengingat pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia, kepemimpinan sebagai salah satu unsur dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting, hal ini digambarkan dengan bagaimana

seorang pimpinan membangun organisasi dengan menumbuh kembangkan perilaku kerja yang baik dalam organisasi termasuk didalamnya meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga apa yang menjadi Visi dan Misi Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor dapat diwujudkan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor, (2) Menganalisis besarnya pengaruh perilaku organisasi terhadap efektifitas kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor, (3) Menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap efektifitas kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor, (4) Menganalisis besarnya pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, perilaku organisasi, motivasi kerja terhadap efektifitas kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 31, Bogor pada bulan Maret sampai Mei 2013. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dimana teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan pengambilan sampel ditentukan secara acak yaitu dengan menggunakan *Simpel Random Sampling*.

Variabel Independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen atau variabel bebas adalah Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja.

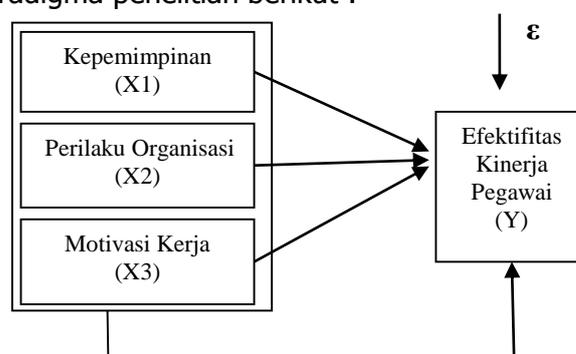
Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen atau variabel terikat adalah Efektivitas Kinerja.

Secara lebih jauh variabel penelitian ini dikategorikan sebagai berikut :

Variabel bebas (X_1) = Kepemimpinan
 Variabel bebas (X_2) = Perilaku Organisasi
 Variabel bebas (X_3) = Motivasi Kerja
 Variabel terikat (Y) = Efektivitas Kinerja

Motivasi Kerja sedangkan variabel terikat adalah Efektivitas Kinerja Pegawai. Untuk jelasnya, dapat digambarkan dalam paradigma penelitian berikut :



Gambar 1. Kerangka penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi jenis kelamin, umur dan masa kerja. Demografi responden berdasarkan jenis kelamin, adalah laki-laki 66% (46 orang) dan perempuan 34% (24 orang). Usia responden yang paling banyak berada pada *range* usia 31-35 tahun, yaitu 21 orang (30%) dan paling sedikit berada pada *range* usia 51-55 tahun 3 orang (4%). Masa kerja responden yang paling banyak berada pada *range* 6-10 tahun 33 orang (47%) dan paling sedikit berada pada *range* masa kerja 21-25 tahun dan 26-30 tahun masing-masing 3 orang (4%).

Analisis Penelitian

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui keshahihan (validitas) setiap item kuesioner. Pengertian valid adalah

kuesioner dinilai efektif untuk menggali permasalahan yang dijadikan obyek penelitian, dengan kata lain instrumen yang digunakan memang mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan rumus koefisien *Pearson product moment*.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan angka korelasi pada *product moment* dengan angka kritis r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada tingkat kepercayaan **5 % df = (70-2) = 68** adalah **0,198**. Jika angka korelasi produk momen lebih besar dari angka tabel maka, item tersebut adalah valid.

Pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan nilai instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari sampel penelitian ternyata *reliabel* atau tidak *reliabel* dalam mengukur variabel penelitian.

Reliabilitas suatu indikator, atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *alpha cronbach's*, yaitu apabila nilai *alpha cronbach's* lebih besar (>) 0,60, maka indikator, atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan nilai *alpha cronbach's* (<) 0,60; maka indikator kuesioner tidak reliabel. bahwa variabel secara keseluruhan nilai *alpha cronbach's* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk variabel perilaku

Kepemimpinan, Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja dan Efektifitas Kinerja Pegawai dinyatakan handal, atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh antar satu, atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai, pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai yang dianalisa dengan regresi linear sederhana. Sedangkan untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai dianalisa dengan regresi linear berganda.

Analisa Regresi Sederhana

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows*, diperoleh hasil yang dimuat pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Regresi Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,951	,411		2,314	,024		
	Kepemimpinan	,713	,110	,617	6,461	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Efektifitas_Kinerja

Dari Tabel 2 diperoleh nilai konstanta untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,951, sedangkan nilai koefisien Kepemimpinan adalah **0,713**. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berikut :

$$\hat{Y} = 0,951 + 0,713X_1$$

Dimana : \hat{Y} adalah Efektifitas Kinerja Pegawai dan X_1 adalah Kepemimpinan

a. Nilai konstanta 0,951 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$ atau variabel Kepemimpinan tidak ada, maka nilai variabel Efektifitas Kinerja Pegawai adalah 0,951.

b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan adalah 0,713, mengandung arti bahwa

setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kepemimpinan maka akan meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai 0,713 kali.

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1), memiliki tanda positif (**0,713**), yaitu mengandung arti bahwa Kepemimpinan searah dengan variabel Efektifitas Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektifitas Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis linear berganda, terlihat bahwa hasil koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,205 atau bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap variabel efektifitas kinerja pegawai, sedangkan berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil ($2,179 > 1,670$) dan ($0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektifitas kinerja pegawai.

2) Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows*, diperoleh hasil yang dimuat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Regresi Perilaku Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,331	,191		6,951	,000		
	Perilaku_Organisasi	,606	,051	,823	11,940	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Efektifitas_Kinerja

Dari Tabel 3 diperoleh nilai konstanta untuk variabel Perilaku Organisasi adalah **1,331** dan nilai koefisien Perilaku Organisasi adalah **0,606**. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berikut :

$$\hat{Y} = 1,331 + 0,606X_2$$

Dimana : \hat{Y} adalah Efektifitas Kinerja Organisasi dan X_2 adalah Perilaku Organisasi.

- Nilai konstanta 1,331 menyatakan bahwa jika nilai $X_2 = 0$ atau variabel Perilaku Organisasi tidak ada, maka nilai variabel Efektifitas Kinerja Pegawai adalah 1,331
- Koefisien regresi variabel Perilaku Organisasi adalah 0,606, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Perilaku Organisasi maka akan meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai 0,606 kali.

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Perilaku Organisasi (X_2), memiliki tanda positif (**0,606**), yaitu mengandung arti bahwa Perilaku Organisasi searah dengan variabel Efektifitas Kinerja Pegawai, dengan kata lain variabel Perilaku Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektifitas Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis linear berganda, terlihat bahwa hasil koefisien regresi variabel perilaku organisasi adalah 0,389 atau bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap variabel efektifitas kinerja pegawai, sedangkan berdasarkan hasil uji t untuk variabel perilaku organisasi diperoleh hasil ($4,806 > 1,670$) dan ($0,000 < 0,05$). hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi berpengaruh nyata terhadap variabel efektifitas kinerja pegawai.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai
Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan

menggunakan program SPSS 19 *for windows*, diperoleh hasil yang dimuat pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Regresi Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,378	,251		5,497	,000		
	Motivasi_Kerja	,610	,068	,734	8,912	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Efektifitas_Kinerja

Dari Tabel 4 diperoleh nilai konstanta untuk variabel Motivasi Kerja adalah **1,378** dan nilai koefisien Motivasi Kerja adalah **0,610**. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berikut :

$$\hat{Y} = 1,378 + 0,610X_3$$

Dimana : \hat{Y} adalah Efektifitas Kinerja Pegawai dan X_3 adalah Motivasi Kerja

- Nilai konstanta 1,378 menyatakan bahwa jika nilai $X_3 = 0$ atau variabel Motivasi Kerja tidak ada, maka nilai variabel Efektifitas Kinerja Pegawai adalah sebesar 1,378
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja adalah 0,610, maka setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai 0,610 kali.

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3), memiliki tanda positif (**0,610**), yaitu mengandung arti bahwa Motivasi Kerja searah dengan variabel Efektifitas Kinerja Pegawai, dengan kata lain variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektifitas Kinerja Pegawai.
Berdasarkan analisis linear berganda, terlihat bahwa hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,204

atau bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel efektifitas kinerja pegawai, sedangkan berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh hasil ($2,459 > 1,670$) dan ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap variabel efektifitas kinerja pegawai.

Analisa Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai, digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows* yang dimuat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai konstanta regresi linear berganda **0,639**, dengan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan **0,205**, nilai koefisien regresi variabel Perilaku Organisasi **0,389** dan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja **0,204**, maka persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$ adalah:

$$\hat{Y} = 0,639 + 0,205X_1 + 0,389X_2 + 0,204X_3$$

Dimana :

\hat{Y} = Efektifitas Kinerja Pegawai

X_1 =Kepemimpinan

X_2 =Perilaku Organisasi

X_3 =Motivasi Kerja

Tabel 5. Regresi Linear Berganda Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,639	,291		2,200	,031		
	Kepemimpinan	,205	,094	,177	2,179	,033	,631	1,585
	Perilaku_Organisasi	,389	,081	,528	4,806	,000	,346	2,890
	Motivasi_Kerja	,204	,083	,246	2,459	,017	,419	2,388

a. Dependent Variable: Efektifitas_Kinerja

Kebersamaan dari persamaan regresi linear berganda di atas mengandung implikasi :

- Nilai konstanta 0,639 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja tidak ada ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka variabel Efektifitas Kinerja berada pada angka 0,639
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan 0,205, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kepemimpinan, dapat meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai sebanyak 0,205 kali.
- Koefisien regresi variabel Perilaku Organisasi 0,389, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Perilaku Organisasi, dapat meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai sebanyak 0,389 kali.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja 0,204, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi Kerja, dapat meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai sebanyak 0,204 kali.
- Jika terjadi peningkatan satu poin atas variabel Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama, maka variabel Efektifitas Kinerja mengalami peningkatan 1,437.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi regresi linear berganda terlihat bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, perilaku organisasi dan motivasi kerja memengaruhi variabel

efektifitas kinerja pegawai, dengan nilai Nilai koefisien determinasi (KD) adalah $R^2 \times 100 = 0,724 \times 100 = 72,4\%$, hal tersebut menunjukkan kontribusi pengaruh Efektifitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja 72,4 % dan sisanya (27,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Analisa Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,712	,20265

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan, Perilaku_Organisasi

b. Dependent Variable: Efektifitas_Kinerja

Dari tabel *model summary* dapat diketahui bahwa nilai R 0,851, atau nilai R^2 0,724. Nilai koefisien determinasi (KD) adalah $R^2 \times 100 = 0,724 \times 100 = 72,4\%$. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Efektifitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja adalah 72,4 % dan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini mengandung implikasi bahwa efektifitas kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor dipengaruhi oleh kepemimpinan, perilaku organisasi dan motivasi kerja. Dengan pengaruh 67,6%, maka perilaku organisasi merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai, yang didukung dengan motivasi kerja 53,9% dan kepemimpinan yang merupakan faktor penguat dengan besar pengaruh 38%. Faktor utama yang memengaruhi efektifitas kinerja pegawai adalah meningkatkan perilaku organisasi yang baik diantaranya melakukan peningkatan fasilitas lingkungan kerja pegawai dan melakukan sosialisasi terhadap penerapan teknologi pendukung kerja bagi pegawai.

KESIMPULAN

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan pimpinan menginstruksikan tugas dan pekerjaan kepada pegawai secara jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, disamping pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkonsultasi tentang pekerjaan dan memberikan solusi terhadap permasalahan kerja yang dihadapi pegawai.
- b. Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai. Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor telah menjelaskan fungsi dan tanggungjawab, disamping itu pegawai tugas pokok dan fungsinya dan lingkungan kerjanya dalam menunjang kelancaran kerja..
- c. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai. Pegawai diberi kepercayaan oleh pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, disamping pentingnya hubungan kerja yang baik antar pegawai dan adanya insentif untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.
- d. Kepemimpinan, perilaku organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. perilaku organisasi merupakan faktor utama yang dominan memengaruhi efektifitas kinerja pegawai, motivasi kerja sebagai faktor pendukung dan kepemimpinan sebagai faktor penguat terhadap efektifitas kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- J. Simanjuntak, Payaman 2011 Manajemen dan Evaluasi Kinerja Jakarta : Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mahmudi 2005 Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Rivai, Veithzal dan D. Mulyadi. 2009 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Robins, Stephen P and J. Timothy A. 2008 Perilaku Organisasi Buku I Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Robins, Stephen P and J. Timothy A. 2008 Perilaku Organisasi Buku II Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sangadji, Etta Mamang 2010 Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang P 2004 Teori Motivasi dan Aplikasinya Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2004 Metodologi Penelitian Bisnis Bandung : Penerbit CV Alfabeta.
- Trihendradi, C 2011 Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19 Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Lembaran Daerah Kota Bogor, Tahun 2010 Nomor 1 Seri D, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah.