

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RESTRIBUSI DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS

Lidia Aprilianti¹, Muhammad Yusuf², Noorchamid Ustadi³, Sardiyono⁴, Dheo Rimbano⁵

^{1,3,4,5}Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia

²Politeknik Negeri Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: lidiapriyanti@gmail.com, m.yusuf@polsri.ac.id,

noorchamidustadi@univbinainsan.ac.id, sardiyo@univbinainsan.ac.id,

dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, reward terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Desain penelitian yang digunakan adalah tipe asosiatif kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal. Sampel penelitian merupakan seluruh aparatur sipil negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas berjumlah 42 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program komputer Statistical Package For Social Sciences (SPSS) For Windows ver. 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Secara parsial baik variabel kompetensi dan reward masing-masing berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: kemiskinan; modal manusia; ekonomi

Abstract

The Regional Tax and Levy Management Agency is one of the Regional Apparatus Organizations within the Musi Rawas Regency Government. This study aims to determine the effect of leadership style, competence, reward on the performance of the State Civil Apparatus of the Regional Tax and Retribution Management Agency of Musi Rawas Regency. The research design used is a quantitative associative type with a causal relationship. The research sample is the entire state civil apparatus of the Regional Tax and Retribution Management Agency of Musi Rawas Regency totaling 42 employees. Data was collected through questionnaires and interviews. The analysis in this study used a computer program Statistical Package For Social Sciences (SPSS) For Windows

How to cite:	Aprilianti, L. et.al (2021) Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, 6(2), <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i>
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

ver. 20. The results show that together the variables of leadership style, competence and reward have a positive and significant effect on performance. Partially, both competence and reward variables have an effect on performance. But partially the leadership style variable has no effect on performance.

Keywords: *Leadership Style; Competence; Reward; Performance*

Received: 2021-10-20; Accepted: 2021-11-05; Published: 2021-11-20

Pendahuluan

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Musi Rawas No 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas, Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 62 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, tugas dan fungsi Badan Pengelolah Pajak dan Retribusi Daerah kabupaten Musi Rawas. Otonomi yang diberikan kepada daerah Kabupaten atau Kota dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada pemerintah daerah secara proporsional. Artinya, pelimpahan tanggungjawab akan diikuti oleh pengaturan pembagian, dan pemanfaatan dan sumberdaya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Dalam upaya meningkatkan capaian target yang dicanangkan oleh kepala daerah dalam hal ini Bupati Musi Rawas, Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas meningkatkan kinerja yang baik bagi seluruh elemen pegawai dilingkungan instansi tersebut yaitu dengan meningkatkan dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang ada. Menurut Soekidjo Notoadmodjo dalam (Kusbeini, Hehamahua, & Nuraini, 2017) bahwa pembangunan suatu bangsa memerlukan dua asset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Namun apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting diantara keduanya, maka jelas sumber daya manusialah yang lebih penting. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sedangkan organisasi, menurut Hardjito dalam (Busro, 2018) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah.

Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika instansi menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya

manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa, potensi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya instansi mencapai tujuannya. Idealnya instansi yang baik adalah instansi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika instansi menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa, potensi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya instansi mencapai tujuannya. Idealnya instansi yang baik adalah instansi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya perlu adanya reward yang diberikan pimpinan atau instansi kepada para pegawai, reward mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Reward adalah suatu balasan atau penghargaan yang positif atas tindakan baik pegawai. Dengan pemberian reward pegawai akan merasa dihargai dan merasa pekerjaannya diakui oleh pimpinan atau orang yang memberi reward sehingga pegawai akan semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Riva'i dalam (Busro, 2018) Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentifmoneter*) seperti pemberian insentif, bonus, tujangan dan komisi.

Karena kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta (Stolovitch & Keeps, 1992). Pegawai yang berkinerja baik mencerminkan potensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan yang kemudian dikembangkan melalui kreativitas dan idealismenya, senantiasa memberikan sumbangsih yang nyata, kreatif dan inovatif dan responsif dalam hubungan dengan orang lain dan penyelesaian persoalan yang ada dalam organisasi yang diikutinya. pegawai yang seperti ini merupakan aset paling berharga bagi Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Dari observasi dilapangan yang telah dilakukan peneliti, maka ditemukan berbagai permasalahan yang menurut peneliti mempegaruhi kinerja pegawai, seperti: Kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap persoalan yang ada pada bawahan, Rendahnya tingkat kemauan dalam meningkatkan pengetahuan, Target penyelesaian

pekerjaan belum sepenuhnya tercapai tepat waktu dan Kurangnya pemberian Reward dalam pekerjaan dan hanya pekerjaan tertentu yang memperoleh reward. Berdasarkan masalah tersebut, terlihat bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi serta reward merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. gaya kepemimpinan, kompetensi serta reward menyebabkan pencapaian Kinerja pegawai yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Reward dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Alternatif dan Skor Jawaban

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian Tipe Asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan diantara dua variabel atau lebih. Dengan bentuk hubungan Hubungan Kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel penelitian ini terdiri atas dua macam, yaitu variable terikat (*dependent variable*) atau variable yang menjadi akibat karena adanya variable bebas atau yang dipengaruhi, dan variable bebas (*independent variable*) merupakan variable yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri atas Variabel independen (variabel bebas) adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Reward (X3). Sedangkan Variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja (Y).

Sampel atau Responden dalam penelitian berjumlah 42 orang Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah yang merupakan seluruh dari bagian populasi. Populasi menurut (P. D. Sugiyono, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. karakteristik responden dalam penelitian ini diambil datanya meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Menurut (P. Sugiyono, 2019) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: 1) Kuisisioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (P. D. Sugiyono, 2017) dan 2) Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data ketika Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan jika Peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta

perbandingan antarvariabel, memberikan deskripsi statistic, menafsir, dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, Peneliti akan menggunakan instrument atau angket kuisisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian dimanfaatkan dalam mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan / pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai. Untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor. Adapun penjelasan skor jawaban terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Siregar, 2014)

Menurut (Siregar, 2014), kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan progam SPSS 20. Adapun uji statistic pada penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), uji koefisien determinasi dan uji F (simultan). Adapun penjelasannya sebagai berikut

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Siregar, 2014)

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja)

X = variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward)

a = Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = jumlah data (responden)

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

= jumlah variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward)

= jumlah variabel terikat (kinerja)

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, Peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang bersumber dari (P. D. Sugiyono, 2017), sebagai berikut:

Tabel 2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (P. D. Sugiyono, 2017)

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Sampel.

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho = 0, Menunjukkan Gaya Kepemimpinan, kompetensi dan reward tidak memiliki pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

$H_a \neq 0$, Menunjukkan Gaya Kepemimpinan, kompetensi dan reward memiliki pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 tidak diterima dan H_a diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Untuk mencari regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (\text{Siregar, 2014})$$

Keterangan :

Y = kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Reward

a = konstanta.

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi.

Diuji di tingkat signifikan $\alpha 0,05$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\% \quad (\text{Siregar, 2014})$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi.

r = koefisien korelasi.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Reward terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas., dalam pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1, x_2, x_3, Y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{x_1, x_2, x_3, Y}^2)}$$

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompetensi

X₃ = Reward

Y = kinerja

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Untuk mengetahui besarnya nilai yang diperoleh, dengan ketentuan pengujian uji F, sebagai berikut :

H₀ = 0, Menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Reward tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

H_a ≠ 0, Menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Reward memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini berarti H₀ ditolak H_a diterima dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, ini berarti H₀ diterima H_a ditolak.

Pengujian hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. H₀: Gaya kepemimpinan, Kompetensi, dan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Gaya kepemimpinan, Kompetensi, dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. H₀: Gaya kepemimpinan dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Gaya kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. H₀: Gaya Kepemimpinan dan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Gaya Kepemimpinan dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
4. H₀: Kompetensi dan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Kompetensi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. H₀: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
6. H₀: Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
7. H₀: Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H₁: Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi dengan bantuan program SPSS for Windows diperoleh rangkuman model seperti pada tabel berikut:

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.631	2.542
a. Predictors: (Constant), Reward, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Hipotesis kesatu

Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diperoleh hasil seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	472.401	3	157.467	24.373	.000 ^b
Residual	245.503	38	6.461		
Total	717.905	41			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Reward, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan					

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,373 atau nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 **ditolak**. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.” ditolak, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.” **diterima**. Hal ini berarti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah

Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Reward secara bersamaan.

Hipotesis kedua

Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 5
Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	ig.
1	Regression	303.345	2	151.672	14.269	
	Residual	414.560	39	10.630		000 ^b
	Total	717.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,269 atau nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 **ditolak**. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas.” **ditolak**, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas.” diterima. Hal ini berarti bahwa Kinerja di Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersamaan.

Hipotesis ketiga

Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.099	2	163.549	16.321	.000 ^b
	Residual	390.806	39	10.021		
	Total	717.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,321 atau nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 **ditolak**. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas.” **ditolak**, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas.” **diterima**. Hal ini berarti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Reward secara bersamaan.

Hipotesis keempat

Hasil perhitungan Kompetensi, dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 7

Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.904	2	233.952	36.496	.000 ^b
	Residual	250.001	39	6.410		
	Total	717.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Kompetensi

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai F-hitung sebesar 36.496 atau nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 **ditolak**. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas.” **ditolak**, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompetensi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi daerah Kabupaten Musi Rawas.” **diterima**. Hal ini berarti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi

daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Kompetensi dan Reward secara bersamaan.

Hasil pengujian Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, terlihat seperti pada Tabel di bawah. Nilai-nilai koefisien regresi hasil pendugaan dengan metode kuadrat terkecil (Ordinary Least Square) dari pengaruh masing-masing faktor atau variabel terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas terlihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 8
Koefisien Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.908	7.130		1.670	.103
	Gaya Kepemimpinan	.113	.136	.094	.834	.409
	Kompetensi	.291	.061	.495	4.742	.000
	Reward	.375	.073	.526	5.115	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis kelima

Nilai koefisien regresi untuk faktor Gaya Kepemimpinan diperoleh sebesar 0,113 dengan nilai t-hitung sebesar 0,834 dan p-value sebesar 0,409. Karena p-value > 5%, maka H₀ diterima. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis keenam

Nilai koefisien regresi untuk faktor Kompetensi diperoleh sebesar 0,291 dengan nilai t-hitung sebesar 4,742 dan p-value sebesar 0,000. Karena p-value < 5%, maka H₀ ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa faktor Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis ketujuh

Nilai koefisien regresi untuk faktor Reward diperoleh sebesar 0,375 dengan nilai t-hitung sebesar 5,115 dan p-value sebesar 0,000. Karena p-value < 5%, maka H₀ ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa faktor

Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas, yang telah di uji kebenaran hipotesisnya dengan menggunakan program SPSS 25 yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis pertama dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti bahwa Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward secara bersamaan.
2. Berdasarkan Hipotesis kedua dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersamaan.
3. Berdasarkan Hipotesis ketiga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Reward secara bersamaan.
4. Berdasarkan Hipotesis keempat dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh Kompetensi dan Reward secara bersamaan.
5. Berdasarkan Hipotesis kelima dapat dinyatakan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.
6. Berdasarkan Hipotesis keenam dapat dinyatakan bahwa faktor Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.
7. Berdasarkan Hipotesis ketujuh dapat dinyatakan bahwa faktor Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi

Rawas. Secara parsial terlihat bahwa dari tiga variabel bebas hanya faktor kompetensi dan reward yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Faktor yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas adalah faktor Reward, artinya Reward yang semakin tinggi akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolah Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

BIBLIOGRAFI

- Busro, Muhamamad. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media. [Google Scholar](#)
- Kusbeini, Bobbi, Hehamahua, Abdullah, & Nuraini, Betti. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas Iia Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Interprof*, 3(1), 1–15. [Google Scholar](#)
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. [Google Scholar](#)
- Stolovitch, Harold D., & Keeps, Erica J. (1992). *Handbook of human performance technology: A comprehensive guide for analyzing and solving performance problems in organizations*. Pfeiffer. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Lidia Aprilianti, Muhammad Yusuf, Noorchamid Ustadi, Sardiyo, Dheo Rimbano (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

