



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1783-1792

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Sri Tasya Ramli, Burhanuddin, Agung Widhi Kurniawan, Uhud Darmawan Natsir, Rahmat Hidayat Abadi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
sritasya015@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang memungkinkan analisis hubungan antarvariabel secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Kabupaten Gowa, dan sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 29 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel serta dokumentasi pendukung terkait kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25 untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi produktivitas pegawai. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih produktif. Selanjutnya, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan loyalitas pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memperkuat komitmen organisasi guna mendorong produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Produktivitas Pegawai.

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat pemimpin dituntut untuk lebih adaptif, dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik waktu. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya harus memiliki kemampuan untuk memimpin, tetapi juga harus mampu mengenali dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar dapat memenuhi kebutuhan tim dan mencapai hasil yang optimal.

Gaya pemimpin merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak dapat diabaikan, karena gaya ini berperan penting dalam membentuk arah dan keberhasilan suatu tim. Seorang pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam situasi yang dinamis dan penuh tantangan, pemimpin yang baik juga berfungsi sebagai agen perubahan, membantu tim beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi resistensi. Dengan memahami karakteristik dan penerapan berbagai gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, dan transformasional pemimpin dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan konteks organisasi mereka, sehingga memaksimalkan potensi anggota tim dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Pemimpin harus bertanggung jawab untuk memenuhi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Kabupaten Gowa.

kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam persaingan dunia kerja saat ini, perusahaan harus terus berinovasi dan memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai dianggap sebagai aset penting dan investasi bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi perlu dipertahankan karena mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi harus dijaga untuk memastikan kelancaran aktivitas kerja dan pencapaian visi dan misi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor strategis dalam mengelola fungsi organisasi. Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengangkatan staf, memimpin, dan mengendalikan, serta mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, SDM adalah elemen terpenting. Pegawai berperan sebagai perencana dan penggerak kegiatan organisasi. Oleh karena itu, memelihara komitmen organisasi dan manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan produktivitas pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektivitas organisasi. Organisasi umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, kinerja individual yang tinggi diperlukan, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan atau penyerahan individu kepada struktur dan tujuan suatu entitas atau kelompok, di mana mereka berkontribusi untuk mencapai visi bersama. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya seperti modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Produktivitas kerja pegawai dapat diartikan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup aspek seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, serta penggunaan waktu dan sumber daya yang optimal. Produktivitas tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan, sedangkan produktivitas rendah dapat mengindikasikan adanya masalah dalam motivasi, keterampilan, atau lingkungan kerja. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap organisasi karena merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja dan stabilitas pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

Komitmen organisasi menciptakan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dan bertahan dalam organisasi, bahkan dalam situasi sulit. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover dan absensi, yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen yang kuat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan semangat pegawai, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri atas individu-individu terpilih yang diberi tanggung jawab menjalankan tugas negara untuk melayani masyarakat.

SAMSAT merupakan hasil kerja sama antara PT Jasa Raharja (Persero), Dinas Pendapatan Provinsi, dan Polri. Fungsi SAMSAT tidak hanya memudahkan masyarakat dalam membayar pajak kendaraan bermotor di badan pendapatan daerah (Bapenda) Kabupaten Gowa, SAMSAT juga mengelola beberapa jenis pajak lainnya. Salah satunya adalah Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), yang dikenakan saat terjadi peralihan kepemilikan kendaraan. Selain itu, terdapat Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB) yang dikenakan atas penggunaan bahan bakar kendaraan bermotor. Pajak lainnya meliputi Pajak Rokok, serta Pajak Pengambilan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Air Permukaan. Semua jenis pajak ini berkontribusi pada Pendapatan Asli Daerah (PAD), mendukung pengelolaan sumber daya yang lebih baik, dan pembangunan di Kabupaten Gowa. Namun saat ini terdapat fenomena di mana kualitas kinerja pegawai dituntut untuk lebih tinggi guna memberikan pelayanan berkualitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana cara membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai akan meningkat jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Hasil observasi di Kantor SAMSAT Wilayah Kabupaten Gowa menunjukkan adanya permasalahan kepemimpinan, khususnya dalam hal ketidaktegasan atasan dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan kesenjangan antara pimpinan dan pegawai, serta berdampak pada menurunnya produktivitas dan kenyamanan kerja. Salah satu masalah utama adalah kurangnya perhatian terhadap disiplin jam kerja dan lemahnya motivasi internal pegawai. Selain itu, muncul pula fenomena kepemimpinan otoriter, di mana atasan cenderung mendominasi keputusan tanpa melibatkan bawahan. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh minimnya komunikasi dua arah, terbatasnya ruang diskusi, serta pendekatan yang kaku terhadap penyelesaian masalah. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai, takut menyampaikan pendapat, dan kehilangan semangat dalam bekerja. Akibatnya, suasana kerja menjadi kaku, kolaborasi menurun, dan potensi pegawai tidak berkembang secara maksimal.

Oleh karena itu, pimpinan diharapkan untuk menjadi lebih tegas terhadap semua pegawai guna meningkatkan kinerja mereka. Dengan fenomena ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut Terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa." Penelitian dari Hasanah (2020) menegaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan produktivitas kerja. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, semakin tinggi pula produktivitas mereka. Kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan efisien. Pegawai dengan kemampuan tinggi dapat bekerja lebih produktif, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai dengan kemampuan kerja rendah cenderung kurang produktif, yang dapat menyebabkan masalah dalam kinerja organisasi, termasuk penurunan kualitas output, efisiensi yang lebih rendah, dan dampak negatif pada tujuan bisnis secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi selama program MBKM mandiri di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa, penulis menemukan informasi menarik terkait gaya kepemimpinan dan produktivitas pegawai

2. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Biasanya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori sebelumnya. (Sugiyono, 2019) penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa.

Populasi dan Sampel

Menurut Kurniawan (2023:63), populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan. Jadi, populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang lain Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Samsat berjumlah 29 seluruh pegawai.

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari unit jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan definisi diatas, maka sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 29 orang pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari lapangan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data tersebut berupa jawaban responden mengenai pengalaman dan persepsi mereka terkait kepemimpinan dan komitmen organisasi serta dampaknya terhadap produktivitas pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa.

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya untuk mendukung analisis penelitian. Data ini meliputi dokumen internal instansi, seperti laporan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa, serta sumber literatur berupa buku, artikel, dan jurnal ilmiah yang membahas kepemimpinan, komitmen organisasi, dan produktivitas pegawai, termasuk hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian penting dalam proses penelitian karena berfungsi untuk memperoleh data yang valid dan akurat guna menjawab rumusan masalah. Pengumpulan data dilakukan sebagai dasar pembahasan dan pemecahan masalah yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung di lapangan untuk memahami fenomena yang terjadi. Menurut Kurniawan (2023:73), observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan terhadap berbagai fenomena, situasi, dan kondisi yang relevan dengan objek penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat memahami perilaku, interaksi, serta kondisi nyata yang terjadi selama proses penelitian. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi langsung untuk mengamati pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa.

Selain observasi, pengumpulan data juga dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh informasi sesuai dengan persepsi dan pendapat mereka. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada seluruh pegawai UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa dengan tujuan mengukur secara akurat pandangan responden terkait gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data selanjutnya adalah dokumentasi, yaitu proses pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan bukti tertulis dari berbagai sumber. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang relevan dengan penelitian, seperti arsip, laporan, dan catatan resmi, sehingga dapat memperkuat hasil analisis dan pembahasan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang difasilitasi oleh SPSS Version 25 untuk Windows. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kuesioner yang digunakan sah dan mampu mengukur variabel yang diteliti. Menurut Saragih (2019:40), instrumen dikatakan valid jika korelasi tiap butir pertanyaan dengan keseluruhan item $\geq 0,30$; jika di bawah itu, butir tersebut harus diperbaiki atau dibuang. Kedua, uji reliabilitas bertujuan memastikan konsistensi pengukuran alat ukur, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Saragih, 2019:40).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup beberapa tahap. Uji linearitas digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear, biasanya melalui ANOVA atau uji Polynomial di SPSS; hubungan dikatakan linear jika signifikansi hubungan $< 0,05$ dan deviasi linearitas $> 0,05$. Uji normalitas bertujuan mengecek distribusi data variabel independen dan dependen mendekati normal, menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov Test, di mana probabilitas $> 0,05$ menunjukkan distribusi normal (Roswirman, 2022:318; Febriani et al., 2022:339). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kesalahan pengganggu (e) memiliki varians sama antarobservasi, dengan analisis grafik scatterplot; pola acak menandakan tidak ada heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020:335). Terakhir, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antarvariabel independen, dengan melihat nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 (Mardiatmoko, 2020:335). Semua tahapan ini memastikan bahwa model regresi yang digunakan valid, reliabel, dan layak untuk analisis hubungan sebab-akibat antarvariabel.

Uji Hipotesis

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan analisis data untuk mengolah data menjadi informasi yang mudah dipahami dan berguna dalam menjawab masalah penelitian. Analisis data mencakup pengelompokan, pembersihan, transformasi, dan pemodelan data untuk menemukan informasi penting dari sampel. Salah satu teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang menurut Saragih (2019:39) digunakan untuk meramalkan perubahan variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah produktivitas, X1 adalah kepemimpinan, X2 adalah komitmen, a adalah konstanta, b1–b2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Selain itu, dilakukan pengujian parsial (uji t) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan tingkat signifikansi 0,05 (Saragih, 2019:39). Hipotesis diterima jika t-hitung > t-tabel dan ditolak jika t-hitung < t-tabel. Selanjutnya, pengujian simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen; nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan (Saragih, 2019:39). Terakhir, uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai R² mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Hipotesis

Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,210	2,499		,484	,632		
	Gaya Kepemimpinan	,445	,130	,523	3,432	,002	,368	2,718
	Komitmen Organisasi	,366	,137	,407	2,666	,013	,368	2,718

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,210 + 0,445X_1 + 0,366X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Komitmen Organisasi

Dimana Y adalah produktivitas kerja, X₁ adalah gaya kepemimpinan, dan X₂ adalah komitmen organisasi. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,210 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi bernilai nol, maka produktivitas kerja pegawai tetap sebesar 1,210. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,445 mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,445 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,366 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,366 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan demikian, baik gaya kepemimpinan maupun komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menilai apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi (variabel independen) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Pegawai (variabel dependen). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel, maka hipotesis nol (H0) diterima, dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Variabel Penelitian

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,210	2,499		,484	,632
	Gaya Kepemimpinan	,445	,130	,523	3,432	,002
	Komitmen Organisasi	,366	,137	,407	2,666	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,432 dengan tingkat signifikansi 0,002. Sementara itu, nilai t tabel sebesar 2,056 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Karena nilai t hitung ($3,432 > t$ tabel ($2,056$)) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai.

Sementara itu, hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,666 dengan tingkat signifikansi 0,013. Sementara itu, nilai t tabel sebesar 2,056 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Karena nilai t hitung ($2,666 > t$ tabel ($2,056$)) dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil uji Simultan Variabel Penelitian

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,428	2	69,714	45,448	,000 ^b
	Residual	39,882	26	1,534		
	Total	179,310	28			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 45,448 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df (2;26) adalah 3,37. Karena F hitung ($45,448 > F$ tabel ($3,37$)) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,760	1,23852

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja sebesar 77,8%, sedangkan sisanya 22,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,760 menunjukkan hasil yang hampir sama, sehingga model regresi yang digunakan dapat dikatakan cukup baik dan layak dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pemimpin memiliki visi yang jelas dan mampu mengomunikasikan arah organisasi dengan baik. Pemimpin juga menjalin komunikasi secara terbuka, mendengarkan masukan, serta memberikan umpan balik yang membangun kepada bawahannya. Selain itu, pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan sehingga tercipta suasana kerja yang partisipatif.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap visi dan arah organisasi yang ditetapkan pemimpin belum sepenuhnya maksimal. Artinya, meskipun pemimpin sudah menyampaikan visi dengan jelas dan efektif, masih diperlukan upaya agar setiap pegawai benar-benar memahami peran mereka dalam mewujudkan visi tersebut.

Kepala UPT juga mengambil inisiatif dengan menghadirkan program pemutihan, yaitu penghapusan sanksi administrasi denda pajak agar wajib pajak hanya membayar pokoknya saja, program diskon pajak sebagai insentif bagi wajib pajak yang melakukan pelunasan lebih awal atau dalam periode tertentu, serta program Samsat Keliling (Samkel) untuk memudahkan masyarakat melakukan pembayaran pajak di lokasi-lokasi strategis. Kebijakan ini terbukti mendorong kesadaran masyarakat untuk lebih rajin membayar pajak, yang pada gilirannya memicu pegawai untuk bekerja lebih tekun, produktif, dan disiplin dalam memberikan pelayanan. Kepemimpinan yang demikian mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, bekerja secara teliti, konsisten, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan.

Menurut Robbins & Judge (2017), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi motivasi, inspirasi, dan keteladanan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal, meningkatkan semangat kerja, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Hal ini sesuai dengan kondisi di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa, di mana kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan responsif terhadap kebutuhan bawahan berjalan seiring dengan meningkatnya produktivitas pegawai. Arah yang jelas dari pemimpin terbukti membuat pegawai mampu memenuhi standar kualitas kerja, menjaga konsistensi hasil, dan bekerja secara efisien tanpa mengurangi mutu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Purba (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Minas, Kabupaten Siak. Demikian pula, Efendi et al. (2025) Efendi, menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Bengkulu, dengan gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* sebagai faktor dominan. Kesamaan ini juga tampak pada UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa, di mana gaya kepemimpinan yang terbuka dan melibatkan bawahan terbukti memperkuat motivasi dan komitmen pegawai, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan target organisasi.

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat di UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Pemimpin yang komunikatif, terbuka, serta mampu memberikan arahan dan umpan balik konstruktif akan memperkuat motivasi dan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal. Kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai pendorong eksternal yang mengarahkan pegawai untuk bekerja secara disiplin, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Kondisi ini terlihat di lapangan, di mana pegawai menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaannya, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, serta berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas dan ketepatan penyelesaian tugas. Pegawai juga memiliki loyalitas yang tinggi dengan selalu berusaha memberikan kontribusi positif bagi instansi serta kesediaan mengikuti pengembangan diri demi kepentingan organisasi. Komitmen yang kuat tersebut tercermin pada kinerja yang konsisten, teliti, serta mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, keterlibatan, dan kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugasnya, lebih terikat dengan visi organisasi, serta berusaha memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan instansi. Hal ini sesuai dengan kondisi nyata di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa, di mana pegawai tidak hanya berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan kualitas hasil kerja, tetapi juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam bekerja sama dengan tim serta kesiapan menghadapi tantangan organisasi. Dengan komitmen yang demikian, pegawai terdorong untuk tetap produktif meskipun menghadapi beban kerja dan perubahan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani & Fitriani (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di instansi pemerintahan daerah, di mana pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung bekerja lebih konsisten dan produktif. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sutrisno & Pratiwi (2023), juga menemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas pegawai sektor publik, terutama melalui keterlibatan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Keterkaitan ini juga terlihat pada UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa, di mana tingginya komitmen organisasi pegawai berjalan seiring dengan capaian produktivitas yang tinggi, baik dari segi kualitas kerja, ketepatan waktu, maupun efisiensi penyelesaian tugas.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi tidak hanya berupaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga terdorong untuk memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan instansi. Hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa. Komitmen organisasi berfungsi sebagai dorongan internal yang membuat pegawai konsisten, disiplin, dan berkinerja tinggi, sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat seiring dengan tuntutan organisasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa. Artinya, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini tercermin dari kondisi di lapangan, di mana pemimpin mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan arahan yang jelas, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, sementara pegawai menunjukkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kesediaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang tinggi ini membuat pegawai mampu bekerja dengan teliti, konsisten, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.

Menurut Rivai (2014), produktivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga faktor organisasi seperti kepemimpinan dan komitmen pegawai. Pemimpin yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sementara komitmen organisasi akan mendorong pegawai untuk lebih loyal, tekun, dan disiplin dalam bekerja. Dengan demikian, kedua faktor ini memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi produktivitas pegawai secara simultan. Hal ini sesuai dengan kondisi realitas yang ada di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa, di mana kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif berjalan seiring dengan komitmen pegawai yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan memberikan kontribusi positif bagi instansi. Keduanya bersama-sama menghasilkan peningkatan produktivitas, baik dari segi kualitas, ketepatan waktu, maupun efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Jaya (2024), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai RKM Ahmad Yani Branch. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Alsya & Ubaidillah (2024), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di sektor korporasi. Hasil penelitian di UPT Pendapatan Wilayah Sungguminasa memperkuat pandangan tersebut, karena kepemimpinan yang memberi ruang komunikasi dua arah dan pegawai yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas diri terbukti saling melengkapi dalam mendorong tercapainya produktivitas optimal.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori bahwa produktivitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor tunggal, melainkan merupakan kombinasi dari berbagai aspek, termasuk gaya kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang kuat. Sinergi antara kepemimpinan yang mampu memberikan arah serta pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara optimal. Keterpaduan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada akhirnya membentuk dorongan internal dan eksternal yang saling mendukung, sehingga produktivitas pegawai dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Gowa, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan peran pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, serta membangun komunikasi terbuka dengan bawahan. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan, di mana pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten, dan berupaya memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang menunjukkan bahwa produktivitas bukan hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang kuat, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pencapaian tujuan instansi secara optimal.

Referensi

1. Alsya, N. F., & Ubaidillah, H. (2024). Effect Of Leadership, Compensation, And Culture On Employee Productivity. *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 19(3), 75–89.
2. https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1145?utm_source=chatgpt.com Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
3. Astuti, S. K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
4. Azizah, N. (2019). Kepemimpinan Birokrasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 7(2), 45–56.
5. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2024a). *Kabar Bapenda – Aktivitas UPTB Gowa*.
6. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2024b). *Rencana Strategis Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024–2026*.
7. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2025). *UPTB Pendapatan Wilayah Gowa – Laman Resmi*. Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan.
8. Berk, S., & Gundogmus, F. (2019). Leadership Styles And Their Impact On Team Performance. *International Journal of Management Studies*, 12(3), 120–134.
9. Efendi, A., Soleh, A., & Irawan, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 4(1), 1–7. https://doi.org/10.59066/jmae.v4i1.882?utm_source=chatgpt.com
10. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In Semarang, Universitas Diponegoro (9th ed., Vol. 20, Issue 5). Badan Penerbit - Undip. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
11. Hanaysha, J. (2019). Employee Productivity And Organizational Growth. *International Journal*.
12. Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
13. Januarti, R. (2019). *Komitmen Organisasi: Perspektif Dan Implementasi*. *Jurnal Psikologi Kerja*, 14(2), 78–93.
13. Ji, D., Gong, J., & Guo, Z. (2024). Vision Communication and Firm Quality Performance: The Mediating Role of Employee Involvement and the Moderating Effect of Leader Support. *Behavioral Sciences*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/bs14100902>
14. Kadiyono, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Otokratis Dalam Pengelolaan SDM. *Jurnal Kepemimpinan*, 9(3), 65–78.
15. Kurnia, R., & Purba, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 25–36. https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/JEIS/article/view/17?utm_source=chatgpt.com
16. Kurniawan, K. (2023). Aplikasi Persamaan Diferensial Dalam Mengestimasi Jumlah Penduduk Kota Samarinda Dengan Menggunakan Model Logistik Dan Eksponensial. *JRPM: Jurnal Riset Pecinta Matematika*, 1(2), 109–120.
17. Lincolin, J. (2019). *Organizational Commitment: Theory And Practice*. *Organizational Behavior Review*, 11(1), 25–39.
18. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. SAGE Publications.
19. Mulyani, S., & Fitriani, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Instansi Pemerintahan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 101–110.
20. Nugroho, A. P., & Sutianingsih. (2023). Improving Employee Performance through Feedback. *Management*, 2023(781), 1–14.
21. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Pub. L. No. 10 (2016).
22. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Pub. L. No. 99 (2016).
23. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 52 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT Pendapatan Wilayah pada Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan, Pub. L. No. 52 (2018).
24. Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
25. Putra, R., & Jaya, R. C. (2024). The Influence Of Leadership Style, Workload And Work Discipline On Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 5(6), 1350–1358. https://doi.org/10.38035/dijms.v5i6.2973?utm_source=chatgpt.com
26. Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
27. Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior (17th Edition)* - Standalone book 17th Edition (17th ed.). Pearson.
28. Siagian, S. P. (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
28. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cet.1)*. Alfabeta.
29. Sutrisno, A., & Pratiwi, D. (2023). Organizational Commitment And Its Effect On Employee Productivity In The Public Sector. *International Journal Of Social Science And Human Research*, 6(5), 2450–2458. https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-15?utm_source=chatgpt.com