

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Bakat, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Jonario Naibaho¹, Sondang N.B Marbun, Rintan Saragih³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

jonarionaibaho05@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, rin_saragih@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Bakat, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Independen: Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Bakat, Motivasi dan Komitmen Organisasi dan Variabel dependen: Kinerja Pegawai. Sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 pegawai. Analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil secara parsial, kepemimpinan partisipatif nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,178 > 2,03011$), sehingga Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kualitas Manajemen Bakat nilai signifikansi sebesar sebesar $0,087 > 0,05$ dan Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,764 < 2,03011$), sehingga Manajemen Bakat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi nilai signifikansi sebesar sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,210 > 2,03011$), sehingga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi nilai signifikansi $0,110 > 0,05$ dan Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,639 < 2,03011$), sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji Simultan, nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$, sehingga Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Bakat, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Bakat, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten memegang peranan penting untuk Pegawai Negeri Sipil dikarenakan seleksi Pegawai Negeri Sipil melalui tahap-tahap seleksi tes yang ketat dan tidak semua orang dapat lolos.

Menurut Arifin et al (2019) berpendapat bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang dibahas dalam penelitian ini adalah manajemen bakat. Manajemen bakat (*knowledge managment*) adalah proses pengelolaan pengetahuan dan informasi dalam organisasi. Ini termasuk pengumpulan pengetahuan, penyimpanan, pencarian, dan berbagi dengan tujuan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan pembelajaran organisasi yang

berkesinambungan. Dengan ditemukannya pegawai yang memiliki manajemen bakat dalam suatu perusahaan, maka hal ini akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Selayang perusahaan yang berjumlah 40 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), “Sampel jenuh adalah teknik penetapan sampel, dimana semua populasi dijadikan sampel”. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

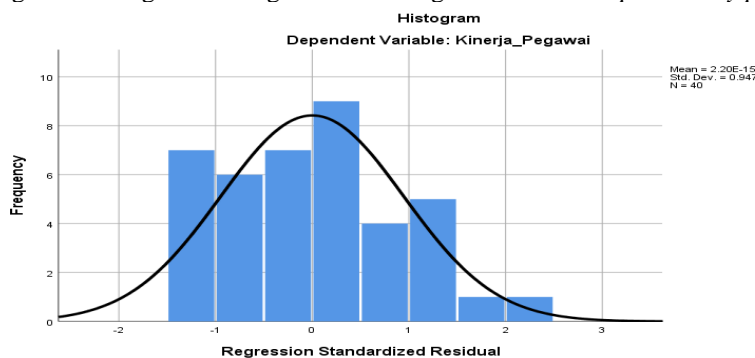
Hasil dari pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K- S) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52019446
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.061
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

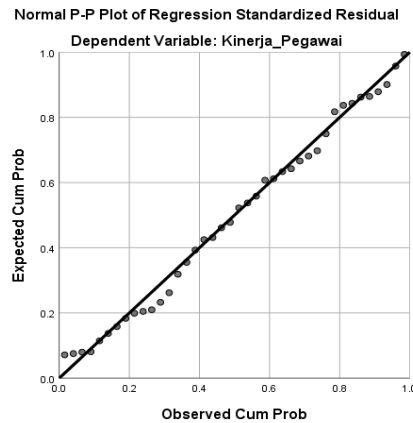
Sumber : Hasil SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya normalitas juga dapat dilihat dengan metode gambar dengan kurva histogram dan normal *probability plots*



Sumber : Hasil SPSS (2025)

Gambar 1 Uji Normalitas dengan Kurva Histogram



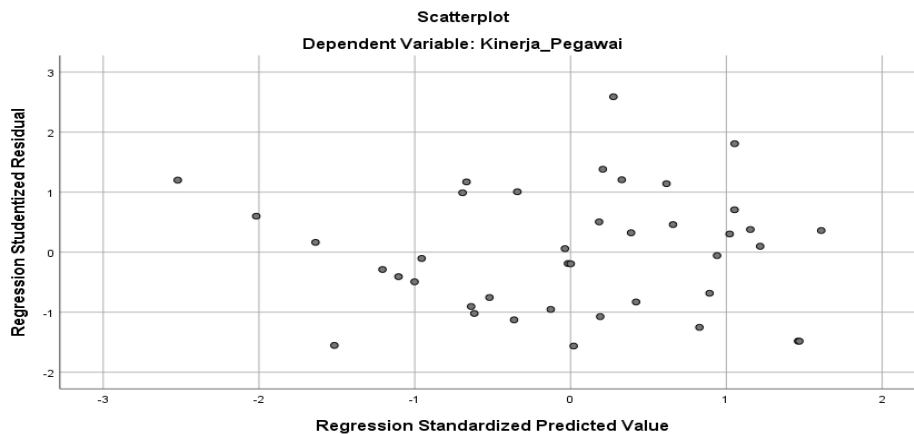
Sumber : Hasil SPSS (2025)

Gambar 2 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Pada gambar 4.1 dan 4.2 tersebut di atas, menampilkan kurva histogram maupun grafik *normal probability plot* yang dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola normal. Sedangkan pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134). Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:



Sumber : Hasil SPSS (2025)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Selain dengan metode grafik scatterplot, heteroskedastisitas dapat dilihat dengan uji Glejser.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.002	6.741		-.890	.379
	Gaya_Kepemimpinan_Partisipatif	.051	.055	.159	.930	.359
	Manajemen_Bakat	.015	.077	.033	.193	.848
	Motivasi	-.011	.074	-.024	-.143	.887
	Komitmen_Organisasi	.097	.067	.239	1.455	.155

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Hasil SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi kepemimpinan partisipatif (X_1), manajemen bakat (X_2), motivasi (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) masing-masing adalah 0,359; 0,848; 0,887 dan 0,155 lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Penelitian	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan Partisipatif (X_1)	0.872	1.147	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Manajemen Bakat (X_2)	0.861	1.161	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Motivasi (X_3)	0.911	1.098	Tidak terjadi multikolinieritas
4	Komitmen Organisasi (X_4)	0.948	1.055	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dan hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2019:33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi memenuhi prinsip BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Berikut analisis regresi berganda pada penelitian ini.

Tabel 4 Model Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.301	12.516		3.699	.001
	Gaya_Kepemimpinan_Partisipatif	.326	.103	.401	3.178	.003
	Manajemen_Bakat	.253	.143	.224	1.764	.087
	Motivasi	.579	.138	.520	4.210	.000
	Komitmen_Organisasi	-.203	.124	-.198	-1.639	.110

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 46,301 + 0,326X_1 + 0,253X_2 + 0,579X_3 - 0,203X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 46,301 menunjukkan apabila kepemimpinan partisipatif, manajemen bakat, motivasi dan komitmen organisasi bernilai 0, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan dalam penelitian ini akan menjadi 46,301.
- Koefisien regresi kepemimpinan partisipatif sebesar 0,326 menunjukkan bahwa jika setiap kepemimpinan partisipatif meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan akan meningkat sebesar 0,326.
- Koefisien regresi manajemen bakat sebesar 0,253 menunjukkan bahwa jika setiap manajemen bakat meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan akan meningkat sebesar 0,253.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,579 menunjukkan bahwa jika setiap motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan akan meningkat sebesar 0,579.
- Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0,203 menunjukkan bahwa jika setiap komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan akan menurun sebesar 0,203.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dikenal uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabelnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.301	12.516		3.699	.001
	Gaya_Kepemimpinan_Partisipatif	.326	.103	.401	3.178	.003
	Manajemen_Bakat	.253	.143	.224	1.764	.087
	Motivasi	.579	.138	.520	4.210	.000
	Komitmen_Organisasi	-.203	.124	-.198	-1.639	.110

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

- a. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai
Nilai signifikansi variabel kepemimpinan partisipatif sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,178 > 2,03224$). Dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.
- b. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Kinerja Pegawai
Nilai signifikansi variabel manajemen bakat sebesar $0,087 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,764 < 2,03224$). Dapat disimpulkan secara parsial tidak berpengaruh signifikan manajemen bakat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.
- c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,210 > 2,03224$). Dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan
- d. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar $0,110 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,639 < 2,03224$). Dapat disimpulkan secara parsial tidak berpengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840.746	4	210.186	9.232	.000 ^b
	Residual	796.854	35	22.767		
	Total	1637.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Manajemen_Bakat, Motivasi, Gaya_Kepemimpinan_Partisipatif

Sumber : Hasil SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 pengujian model secara bersama-sama (simultan), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,232 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} ($9,232 > F_{tabel}$ ($2,64$)) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α ($0,05$), Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan partisipatif, manajemen bakat, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel bebas dalam model terhadap variabel terikatnya.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	.458	4.772

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Manajemen_Bakat, Motivasi, Gaya_Kepemimpinan_Partisipatif

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui nilai adjusted R² adalah sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable kepemimpinan partisipatif, manajemen bakat, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,178 > 2,03224$) yang berarti dapat dikatakan bahwa pengaruh parsial kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan signifikan secara statistik. Artinya, bila semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat maka bawahan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Ketepatan dalam memberikan tugas sesuai kapasitas dan kapabilitas bawahan akan mendorong pelaksanaan tugas berusaha memaksimalkan kinerja yang dibebankan kepada pegawai. Kepemimpinan yang partisipatif yaitu berkomunikasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran karyawan. Gaya kepemimpinan ini akan memposisikan bawahan sebagai rekan dalam memecahkan masalah, adanya kesempatan untuk menyumbang saran kepada atasan akan menciptakan musyawarah secara vertikal dengan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih dan Helmiatin (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan partisipatif yang mampu mengerti kondisi bawahan dan dapat memberikan solusi atas kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan pimpinan dan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan.

3.4.2 Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel manajemen bakat tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,087 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,764 < 2,03224$) yang berarti dapat dikatakan bahwa pengaruh parsial manajemen bakat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan tidak signifikan secara statistik. Artinya meskipun pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan memiliki bakat yang baik termasuk baik kemampuan yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), kemampuan teknis (*technical skill*), maupun kemampuan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain (*humanity skill*) tidak dikelola dengan baik dan tidak diikuti dengan evaluasi yang jelas atau tidak ada dukungan yang memadai dalam bentuk umpan balik dan penilaian kinerja yang konstruktif maka tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa dkk (2020) mengatakan manajemen bakat berpengaruh negative dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya. Karena dalam organisasi tidak melaksanakan tugas kelompok/tim dengan baik dan bersama, serta karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang yang diinginkan.

3.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,210 > 2,03224$) yang berarti dapat dikatakan bahwa pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan signifikan secara statistik. Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia selesaikan. Bahkan ketika seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan skil yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien. Motivasi sangat diperlukan pada suatu organisasi agar semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu organisasi menjadi meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hendri (2022) yang mengungkapkan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Di tempat kerja dimana karyawan yang bekerja setiap hari dimotivasi oleh motivasi kerja yang baik maka karyawan akan lebih

produktif dan memiliki kinerja yang baik karena motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja.

3.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,110 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,639 < 2,03224$) yang berarti dapat dikatakan bahwa pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan tidak signifikan secara statistik. Hal ini terjadi disebabkan karena bagi karyawan kompensasi yang mereka terima lebih bisa memuaskan kebutuhan mereka tanpa harus memiliki komitmen terhadap organisasi. Karyawan merasa bahwa kinerja mereka baik atau tidak yang penting kompensasi yg mereka terima bisa memuaskan kebutuhannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor lain lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

3.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Bakat, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,232 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} ($9,232$) $> F_{tabel}$ ($2,64$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α ($0,05$). Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif, manajemen bakat, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel manajemen bakat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) dapat disimpulkan. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan), gaya kepemimpinan partisipatif, manajemen bakat, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan. Berdasarkan pengujian model koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 45,8% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kualitas kepemimpinan partisipatif, manajemen bakat, motivasi dan komitmen organisasi secara terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan yaitu sebesar 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press
2. Adiwilaga, Rendy 2018, Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia; Teori dan Prakteknya. Sleman: Deepublish.
3. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
4. Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
5. Karalar, E. B., & Atay, S. (2020). The Effects of Talent Management on the Employee Performance: A Study in a Multinational Company in Manufacturing Sector. *Öneri Dergisi*, 95–103. DOI: <https://doi.org/10.14783/maruoneri.696137> .
6. Mahsun, M. (2017). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
7. Muthmainnah H (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Skripsi. Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan; Fakultas Kesehatan Masyarakat; Universitas Hasanuddin Makassar.
8. Pella, D. A., & Afifah I., 2017. Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT.Gramedia
9. Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-23. Prenada Media Grup. Jakarta
10. Sutrisno, Edy. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group