

**Pengaruh Negosiasi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai  
Di Kantor Samsat Tulang Bawang Barat**

**Sri Retnaning Rahayu<sup>1</sup>, Fitriani<sup>2</sup>, Herwin Tipriadi<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [herwinskpd1@gmail.com](mailto:herwinskpd1@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Negosiasi dan kepercayaan merupakan faktor penting dalam diri pegawai untuk membentuk suatu komitmen organisasi yang seyogyanya dapat melampaui target dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Maka tujuandari riset ini ialah secara parsial dan simultan untuk mengetahui besaran korelasi negosiasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi di kantor Samsat Tulang Bawang Barat. Teknik pengumpulan data memakai angket kuesioner dan besara sampel sebanyak 30 pegawai. Kemudian hasil data angket diuji validitas serta reliabilitas, yang kemudian uji normalitas, linieiritas, homogenitas dan regresi berganda dari keputusan uji secara parsial dan secara simultan dan koefisien determinasi.

Hasil analisi membuktikan bahwa Negosiasi yang menyangkut antara kedua belah pihak atau lebih dengan kepercayaan diri pegawai yang dimiliki maka Komitmen organisasi yang terbentuk setiap pegawai mampu menyesuaikan dengan apa yang diinginkan dalam mencapai tujuan bersama demi memajukan suatu institusi/lembaga.

**Kata kunci:** Negosiasi, kepercayaan, komitmen organisasi.

**Abstract**

*Negotiation and trust are important factors in employees to form an organizational commitment that should be able to exceed targets in achieving organizational goals. So the purpose of this research is partially and simultaneously to determine the magnitude of the correlation of negotiation and trust in organizational commitment in the West Tulang Bawang Samsat office. The data collection technique uses a questionnaire and a sample size of 30 employees. Then the results of the questionnaire data were tested for validity and reliability, which were then tested for normality, linearity, homogeneity and multiple regression of the partial and simultaneous test decisions and the coefficient of determination. The results of the analysis prove that negotiations involving two or more parties with the employee's self-confidence, the organizational commitment that is formed by each employee is able to adjust to what he wants in achieving common goals in order to advance an institution/organization.*

**Keywords:** *Negotiation, trust, organizational commitment.*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Syafruddin, S. E.,(2022). Peran SDM yang sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan SDM itu. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untyk mengelola orang

secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Febriyanto : 2022). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berkerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif (Suwanto 2019). Pemeliharaan terhadap SDM dilakukan melalui serangkaian program/kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. SDM yang cakap dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, Adhari, I. Z. (2021). Negosiasi secara sederhana dapat diartikan sebagai proses lebih lanjut saat dua pihak atau lebih mencapai perjanjian yang dapat memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan, Negosiasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah proses lebih lanjut saat dua pihak atau lebih mencapai perjanjian yang dapat memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan. Negosiasi dalam prosesnya selalu melibatkan dua pihak, yaitu sebagai pihak pertama sebagai negosiator atau pemrakarsa negosiasi. Pihak kedua disebut *advisory*, atau lawan dalam negosiasi, Sukatin, S. P. I., (2021).

Negosiasi merupakan bagian dari konsep *Public Relations* secara umum yang bertujuan mempengaruhi, menarik perhatian, menarik simpati, menimbulkan empati, menyampaikan informasi dari dan atau ke seseorang, kelompok, organisasi, perusahaan, lembaga negara bahkan negara. Selain itu, dalam konteks *Public Relations*, hal itu juga tidak lepas dari realitas dimana setiap orang membutuhkan informasi.

Negosiasi dapat dikatakan berhasil tidak lepas dari proses komunikasi yang baik. Dalam konteks proses komunikasi, negosiator memiliki peran sebagai komunikator yang mengawali proses terjadinya komunikasi dalam negosiasi. Karena itu sebagai komunikator, baik negosiator, maupun *lobbyist* harus dapat memahami kliennya yang di pihak lain berperan sebagai komunikan, Irfan, I. (2019). Selain negosiasi faktor berpengaruh ialah kepercayaan juga memiliki peran dan juga bisa mempunyai pengaruh pada komitmen organisasi. Kepercayaan atau *trust* adalah harapan positif terhadap orang lain yang diyakini mereka tidak akan melakukan tindakan untuk mencari keuntungan semata.

Dari perspektif masyarakat yang lebih luas, ketidakpercayaan terhadap media massa dapat merusak kemampuan media untuk menginformasikan kepada publik, dan akibatnya konsumen mungkin tidak menyadari isu ataupun perspektif alternatif lain di luar jaringan pribadi mereka. Selain itu, kurangnya kepercayaan dapat menyebabkan penurunan jumlah konsumen media, yang berakibat pada kerugian pada perusahaan media itu sendiri.

Sedangkan dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan, Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021:951-962). Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh- sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Faktor komitmen ini sangat penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional untuk terlibat aktif dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan, karena dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Maka, dalam beroprasinya kantor layanan tersebut memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 pegawai, dengan latar belakang pendidikan dari mulai SMA/SMK sebanyak 5 pegawai, lulusan Diploma 5 pegawai, S1 sebanyak 15 pegawai dan S2 (pasca sarjana) 5 pegawai, dalam kesehariannya Kantor Samsat Tulang Bawang melayani masyarakat yang akan

melakukan perpanjangan pkb atau pun pajak kendaraan yang kita ketahui bersama bahwa pajak adalah salah satu sumber pemasukan bagi Daerah dan Negara. Berikut data pegawai kantor Samsat Tulang Bawang:

**Tabel 1. Data pegawai kantor samsat Tulang Bawang berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin**

NO	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin (L/P)	
			L	P
1	SMA/SMK	5	3	2
2	Diploma	5	4	1
3	Sarjana (S1)	15	10	5
4	Pascasarjana (S2)	5	3	2

Sumber: Data Kepegawaian Samsat Tulang bawang 2022.

Dari jumlah pegawai tersebut di duga adanya miskomunikasi antar pegawai dan kurangnya kepercayaan antar pegawai dalam pelaksanaan kerjanya sering terjadi miss komunikasi yang menyebabkan terjadinya perselisihan sehingga komitmen organisasi pegawai kantor SAMSAT Tulang Bawang kurang baik dalam pelayanan publik. Dari uraian latar belakang tersebut penulis dalam kesempatan ini tertarik untuk melakukan penelitian di kantor bersama SAMSAT Tulang Bawang.

### **Pengertian Negosiasi**

Amalia, A. N. (2022) mendefinisikan bahwa negosiasi juga diartikan sebagai *“negotiation is a process in which two or more interdependent individuals discuss and attempt to come to an agreement about their different preference.* Negosiasi sebagai proses di mana dua atau lebih individu saling terkait membahas dan mencoba untuk mencapai kesepakatan tentang perbedaan persepsi mereka. Siswanto, E. (2018: 165-185) mengemukakan bahwa Proses membuat keputusan antara pihak-pihak yang tidak sepaham dalam tujuan yang sama. itu adalah melalui negosiasi bahwa pihak memutuskan apa masing-masing akan memberi dan menerima dalam hubungan mereka.

Negosiasi diartikan sebagai proses di mana dua atau lebih individu saling tergantung atau kelompok yang merasa bahwa mereka memiliki tujuan yang bertentangan dan mendiskusikan usulan tersebut dan memilih sangat spesifik sehingga memungkinkan ada kesepakatan bersama, Tampubolon, M. P. (2020). Negosiasi merupakan sebuah teknik yang penting digunakan para pegawai untuk meningkatkan kemungkinan mencapai kompromi antara individu dan kelompok dalam konflik. Melalui negosiasi dan tawar-menawar, para pihak yang terlibat konflik membahas cara-cara yang berbeda untuk mengalokasikan sumber daya untuk mencapai solusi yang dapat diterima untuk mereka semua.

Penjelasan karakteristik di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang dapat menggunakan kemampuan dirinya dalam bernegosiasi dengan orang lain untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam negosiasi, Simanjuntak, M., Anwar, A., (2022) menjelaskan bahwa ada dua perbedaan negosiasi, yakni antara negosiasi integratif dan negosiasi distributif.

Sudarmanto, E., (2021) Negosiasi Integratif merupakan semua persoalan itu dianggap sama yang daat menciptakan solusi menang-menang. Negosiasi ini akan membangun hubungan-hubungan jangka panjang dan memfasilitasi kerjasama dimasa akan datang. Cara ini dapat menyatukan para negosiator dan membiarkan setiap negosiator meninggalkan meja perundingan dengan perasaan bahwa dirinya telah mencapai suatu kemenangan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disintesis yang dimaksud negosiasi adalah proses di mana pihak-pihak yang berkepentingan melakukan pertemuan dan membuat kesepakatan dalam upaya untuk menyelesaikan perbedaan, meliputi ; 1) pihak- pihak saling keterkaitan, 2) proses diskusi, 3) pembuatan keputusan, 6) pencapaian kesepakatan

### Kepercayaan

Menurut Masrukin, M. K. (2022) Kepercayaan merupakan penilaian seorang individu setelah memperoleh, memproses, dan mengumpulkan informasi kemudian akan menghasilkan berbagai penilaian dan anggapan. Kepercayaan juga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan. Sebaliknya, ketidakpercayaan (*distrust*) akan menyebabkan seseorang menjadi bersifat tertutup, tidak percaya diri, enggan mengambil risiko, dan tidak nyaman dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Akibat tidak adanya kepercayaan, produktivitas melemah, peluang-peluang pengembangan dan perbaikan terlewatkan, dan kinerja merosot. Dalam sebuah organisasi, dengan adanya kepercayaan dapat menciptakan iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi. Ketika seorang pegawai yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikan akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh, Manihuruk, M. M., & Soehari, T. D. (2020: 335-335).

Kepercayaan menurut Akmal, A., & Zaitul, Z. (2022) “*trust is crucial and translates into the degree of willingness by employees to follow leaders*”. Kepercayaan sangat penting dan diterjemahkan kedalam tingkat kesediaan karyawan untuk mengikuti pemimpin. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disintesis bahwa kepercayaan adalah harapan para anggota organisasi terhadap pemimpin untuk mengikuti sesuai keinginan anggota dengan indikator: 1) keputusan bertindak oportunistik, 2) kesediaan pegawai untuk mengikuti pemimpin, 3) pengalaman dari keyakinan, 4) keinginan mengikuti otoritas 5) ketergantungan

### Komitmen Organisasi

Menurut Suwanto, S., & Japlani, A. (2019) “Sekalipun karyawan mempunyai kemampuan oprasional yang baik bila tidak memiliki komitmen dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan”. Sedangkan Aras, F. U. (2022) berpendapat, komitmen adalah ikatan psikologis individu terhadap perusahaan, meliputi rasa keterlibatan dalam kerja, loyalitas dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan menghadirkan kekuatan yang relatif kuat dalam mengidentifikasi dirinya serta melibatkan dirinya ke dalam organisasi.

Definisi lainnya mengenai komitmen organisasi dikemukakan oleh Hakim, F. R. (2022) ia berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang bersifat emosional, yaitu suatu perasaan kelekatan yang kuat pada tujuan kelompok. Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan sikap dan emosi. Komitmen pada suatu relasi, organisasi, tujuan, atau bahkan pada suatu pekerjaan melibatkan kelekatan emosional. Purba, D. C.,(2019) perasaan dan sikap karyawan mengenai organisasi secara menyeluruh. Pengertian tentang komitmen organisasi berdasarkan beberapa pendapat tersebut menekankan pada keterlibatan karyawan secara emosional terkait dengan kelekatannya kepada organisasi, sehingga karyawan memiliki perasaan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya sebagai bagian dari organisasi secara menyeluruh. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disintesis bahwa indikator komitmen organisasi meliputi 1) emosional, 2) kepedulian 3) keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi, serta adanya 4) Loyalitas untuk terikat pada organisasi karena keinginannya sendiri untuk bersama mewujudkan tujuan dari suatu organisasi yang menaunginya.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif asosiatif. Teknik pengumpulan data memakai angket kuesioner dan besara sampel sebanyak 30 pegawai. Kemudian hasil data angket diuji validitas serta reliabilitas, yang kemudian uji normalitas, linieiritas, homogenitas dan regresi berganda dari keputusan uji secara parsial dan secara simultan dan koefisien determinasi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Normalitas Data

Dalam riset ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 dengan uji *Shapiro-Wilk* dengan kesimpulan sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Negosiasi	,122	30	,200*	,917	30	,062
Kepercayaan	,162	30	,042	,931	30	,051
Komitmen organisasi	,191	30	,007	,910	30	,015

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 25. 2023

Melihat hasil pengujian normalitas *Shapiro-Wilk* diperoleh variabel Negosiasi sebesar  $0,062 > 0,005$  artinya data terdistribusi normal, sedangkan Kepercayaan diperoleh sebesar  $0,051 > 0,005$  data normal, dan untuk Komitmen organisasi diperoleh sebesar  $0,015 < 0,005$  artinya data tidak normal. Dan berikut ini gambar scatterplot pada uji normalitas

#### b. Uji Linieritas

##### Linieiritas Y atas $X_1$

**Tabel 9. Hasil ringkasan linieritas Y atas  $X_1$**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasi * Negosiasi	Between Groups	(Combined)	2492,800	19	131,200	7,896	,001
		Linearity	1807,418	1	1807,418	108,88	,000
		Deviation from Linearity	685,382	18	38,077	2,291	,091
	Within Groups		166,167	10	16,617		
	Total		2658,967	29			

Sumber: SPSS versi 25. 2023.

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan  $=0,091 >$  besar dari  $0,005$  artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk Negosiasi dengan Komitmen organisasi. Dan dari nilai  $F_{hitung} 2,291 > F_{tabel}$  dari (df penyebut = 18) dan (dk

pembilang= 10) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 1,72. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan secara signifikan dari variabel Negosiasi dengan Komitmen organisasi.

**Tabel 10. Hasil ringkasan linieritas Y atas X<sub>2</sub>**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasi * Kepercayaan	Between Groups	(Combined)	2434,550	18	135,253	6,630	,001
		Linearity	2001,695	1	2001,695	98,11	,000
		Deviation from Linearity	432,855	17	25,462	1,248	,361
	Within Groups		224,417	11	20,402		
	Total		2658,967	29			

Sumber: SPSS versi 24. 2023

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan = 0,361 > besar dari 0,005 artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk Kepercayaan dengan Komitmen organisasi. Dan dari nilai  $F_{hitung} 1,248 < F_{tabel}$  dari (df penyebut = 17) dan (dk pembilang= 11) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 2,70. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan dari variabel Negosiasi dengan Komitmen organisasi.

**c. Hasil Uji Homogenitas**

Hasil ringkasan uji homogenitas sebagai berikut:

**Tabel 11. Interpretasi uji homogenitas Y atas X<sub>2</sub>**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Negosiasi	Based on Mean	4,272	8	12	,012
	Based on Median	1,065	8	12	,445
	Based on Median and with adjusted df	1,065	8	4,283	,506
	Based on trimmed mean	3,906	8	12	,017

Sumber: SPSS versi 25. 2023.

Merujuk hasil uji homogenitas di atas bahwa nilai *based on mean* pada variabel Negosiasi dengan Kepercayaan sebesar  $0,12 < 0,005$ .

**Tabel 12. Interpretasi Homogenitas Y atas X<sub>2</sub>**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.

Kepercayaan	Based on Mean	4,515	8	12	,010
	Based on Median	1,055	8	12	,450
	Based on Median and with adjusted df	1,055	8	3,917	,517
	Based on trimmed mean	4,124	8	12	,014

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Sedangkan Kepercayaan nilai *based on mean* didapatkan  $0,010 < 0,005$ , maka kedua variabel bebas terhadap variabel terikat ialah homogen.

## 2. Analisis Regresi berganda

### a. Hasil persamaan regresi berganda dan parsial (t)

Pada bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan hipotesis koefisien regresi. Dengan rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Ringkasan hasil uji regresi berganda serta uji parsial (t)

**Tabel 13. Hasil persamaan regresi ganda dan uji parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,766	9,164		,411	,684
	Negosiasi	,301	,224	,265	2,344	,190
	Kepercayaan	,699	,218	,634	3,212	,003

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Persamaan regresinya adalah:  $\hat{Y} = 3,766 + 0,301X_1 + 0,699X_2$

Konstanta sebesar 3,766 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata komitmen organisasi 37,66%.

- Koefisien negosiasi ( $X_1$ ) sebesar 0,301 dan bernilai positif artinya jika ada peningkatan sebesar 1% terhadap komitmen organisasi maka akan meningkat sebesar 30,1%.
- Koefisien kepercayaan ( $X_2$ ) sebesar 0,699 dan bernilai positif, artinya jika ada peningkatan sebesar 1% terhadap komitmen organisasi maka akan meningkat sebesar 69,9%.

### Keputusan secara parsial (t):

- Negosiasi secara parsial memiliki nilai  $t_{hitung} > 2,344$  dan  $t_{tabel} (30; 0,005 = 1,69)$ . Artinya bahwa Negosiasi memiliki pengaruh dengan Komitmen organisasi pada Kantor Samsat Tulang bawang Barat.

- Pealtihan kerja secara parsial memiliki nilai  $t_{hitung} > 3,212$  dan  $t_{tabel} (30; 0,005 = 1,69)$ . Artinya bahwa Kepercayaan memiliki pengaruh dengan Komitmen organisasi pada Kantor Samsat Tulang Bawang Barat.

**b. Uji Bersama-sama (f)**

Hasil ringkasan uji simultan (f) dapat dijelaskan berikut ini:

**Tabel 14. Simultan (f) atau bersama-sama**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2042,887	2	1021,444	44,765	,000 <sup>b</sup>
	Residual	616,079	27	22,818		
	Total	2658,967	29			
a. Dependent Variable: Komitmen organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Negosiasi						

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Kesimpulan uji simultan (f) pada tabel 13 tersebut dapat diinterpretasikan bahwa secara simultan antara variabel Negosiasi dan Kepercayaan memiliki pengaruh dengan keputusan jika  $F_{hitung} 44,765 > F_{tabel} 3,35$  dan nilai signifikan sebesar 0,000.

**c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Hasil ringkasan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut, diantaranya:

**Tabel 15. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 <sup>a</sup>	,768	,751	4,777
a. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Negosiasi				
b. Dependent Variable: Komitmen organisasi				

Sumber: SPSS versi 25, 2023.

Dapat diartikan bahwa besaran pengaruh variabel negosiasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *R square* ( $R^2$ ) adalah 0,768 atau dengan persentase (76,8%). Dan sisanya diluar variabel yang tidak diambil oleh penulis.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Dari penjelasan dan analisis yang dilakukan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Negosiasi berpengaruh dengan komitmen organisasi yang artinya Jika dalam bernegosiasi kedua belah pihak atau lebih maka saling memiliki tujuan yang sama dan mendiskusikan usulan tersebut serta memilih spesifik sehingga dapat memutuskan kesepakatan bersama.

2. Secara parsial Kepercayaan berpengaruh dengan komitmen organisasi artinya kepercayaan diri yang dimiliki pegawai untuk dapat menyesuaikan dan mengikuti otoritas peraturan yang ada, supaya memiliki harapan dan tujuan yang sama.
3. Secara simultan Komitmen organisasi yang dimiliki setiap pegawai agar disesuaikan dengan apa yang diinginkan dalam mencapai tujuan bersama demi memajukan suatu institusi/lembaga.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis, diantaranya:

1. Setiap pegawai, jika mempunyai visi dan misi atau keinginan hendaknya dalam bernegosiasi kepada pimpinan disesuaikan kepada kinerjanya.
2. Agar Kepercayaan diri setiap pegawai tetap konsisten, maka hendaknya untuk semua pegawai yang ada di kantor Samsat Tulang Bawang Barat tetap menjaga komitmen organisasi dan kesatuan dalam menjaga dan memajukan visi misi serta peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.
3. Jika setiap pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik, maka dalam bernegosiasi serta kepercayaan diri seorang pegawai maka akan mempermudah dalam menyampaikan suatu permasalahan yang dialami kepada semua pimpinan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Akmal, A., & Zaitul, Z. (2022). *Pengaruh Evaluasi Diri Dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah Dan Dampak Perubahan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Esdm Provinsi Sumatera Barat* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BUNG HATTA).
- Amalia, A. N. (2022). *Teknik Berbicara di Depan Umum (Public Speaking) dan Negosiasi*. Penerbit NEM.
- Aras, F. U. (2022). *Kontribusi Budaya Organisasi Dan Kepribadian Conscientiousness Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pt. X Kota Makassar= Contribution Of Organizational Culture And Conscientiousness Personality To Employee Affective Commitment pt. X Makassar City* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Hakim, F. R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Irfan, M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Juliansyah, Noor. (2015) *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Manihuruk, M. M., & Soehari, T. D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, Job Embeddedness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 6(2), 335-335.

- Masrukin, M. K. (2022). *Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Usaha Parfum Di Jakarta (Studi Kasus Usaha Parfum Rumahan Andev Parfum)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 459-478.
- Simanjuntak, M., Anwar, A., Handiman, U. T., Sugiarto, M., Lie, D., Hutabarat, M. L. P., ... & Afriansyah, A. (2022). *Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto, E. (2018). Peranan Arbitrase (Basyarnas) dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Syari'ah. *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law*, 3(2), 165-185.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S., Purba, B., ... & Arfandi, S. N. (2021). *Manajemen Konflik*. Yayasan Kita Menulis.
- Sukatin, S. P. I., Astuti, A., Zulqarnain, S. A., Nasution, F., Nur'aini, S., & Zilawati, S. P. I. (2021). *Psikologi Manajemen*. Deepublish.
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Great giant pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*.