J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.3, No.6, Oktober 2024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Setu

Wulan Meidillah[1], Popon Rabia Adawia[2]
[1]Universitas Bina Sarana Informatika
[2]Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: wmeidillah@gmail.com [1], popon.pra.@bsi.ac.id [2]

Article History:
Received: 19 September 2024
Revised: 01 Oktober 2024
Accepted: 04 Oktober 2024

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Komitmen Pegawai, Prestasi Kerja*

Abstract: Penelitian ini bertujuan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja di Kecamatan setu dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja di kantor Kecamatan Setu. Penelitian dilakukan selama 1 bulan dimulai pada 14 Mei 2024 sampai 14 Juni 2024. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Setu pada tahun 2024 yaitu berjumlah 34 pegawai. Metode pengumpulan data dalam penyusunan penelitian skripsi ini adalah metode observasi, wawancara, dan studi pustaka dengan metode analisanya berupa kuantitatif statistik yaitu metode menggunakan analisis statistik dengan uji regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokesdastisitas, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi yang diolah dengan IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Kecamatan Setu, sementara secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan komitmen pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset paling bernilai tinggi bagi setiap instansi pemerintah. Tidaklah dapat menggapai pertumbuhan dan kesuksesan suatu organisasi tanpa sumber daya manusia yang mampu. Pekerja yang meluangkan waktu dan tenaganya untuk perusahaan atau lembaga pemerintah dengan imbalan gaji dianggap sebagai pekerja. Agar organisasi mana pun dapat mencapai tujuannya secara tepat waktu dan efektif, prasyarat penting adalah manajemen sumber daya manusia. Pertumbuhan aset, positif dan buruk, merupakan penentu efisiensi dan efektivitas suatu lembaga. Sumber daya manusia pemerintah harus menjalani pembinaan dan pengembangan

yang berarti jika mereka ingin meningkatkan kemampuan kerja mereka, dan yang lebih penting, kinerja mereka dalam pekerjaan.

Instansi pemerintah adalah lembaga yang berupaya memperbaiki kehidupan warganya dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerjanya untuk memberikan layanan penting. Instansi pemerintah akan melihat kemajuan ketika mereka meningkatkan kinerjanya karena sumber daya manusia bersifat dinamis dan terus mengalami perbaikan baik kuantitas maupun kualitas, pengolahan sumber daya manusia berbeda dengan pengolahan sumber daya lainnya.

Pegawai sangat penting bagi kelancaran jalannya pemerintahan dan pemenuhan kebutuhan publik. Mengetahui kebutuhan material dan non material staff dan pegawai merupakan hal yang esensial untuk menumbuhkan prestasi kerja. Di kecamatan, menurut temuan penulis, pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya melalui pimpinan. Namun hal tersebut tidak dibarengi dengan etos kerja yang kuat atau program evaluasi kinerja yang telah ditetapkan secara menyeluruh.

Ketika mencoba memberi harga pada suatu tugas, organisasi biasanya melihat seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Ketika seorang individu menggunakan seluruh keterampilannya untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya, itu disebut prestasi kerja (Makkira et al., 2022).

Gaya kepemimpinan hanyalah salah satu dari banyak aspek yang dapat mempengaruhi seberapa baik suatu instansi melakukan tugasnya. Jika ingin meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, maka perlu mengubah gaya kepemimpinannya. Di satu sisi, kepemimpinan yang kuat sangat penting bagi organisasi pemerintah untuk berhasil memberikan layanan publik. Jika dipadukan dengan dukungan pemerintah yang memadai, tata kelola pemerintahan yang baik dapat tercapai. Di sisi lain, kinerja birokrasi di Indonesia terpuruk antara lain karena lemahnya kepemimpinan (Reza, 2023).

Sementara komitmen pegawai merupakan pertimbangan tambahan di luar kepemimpinan. Terkait secara tidak langsung untuk mencapai tujuan lembaga, komitmen pegawai diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja lembaga dan kinerja pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika para pekerja memberikan perhatian yang besar terhadap keberhasilan lembaga tersebut, mereka akan membentuk persahabatan yang tidak dapat dipatahkan yang akan membantu mereka mencapai tujuan bersama.

Peningkatan kinerja aparatur kecamatan salah satunya dapat didorong oleh gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menggunakan sikap kepemimpinan yang efektif jika ingin mengelola bawahannya dengan baik. Sebaliknya, dedikasi atau komitmen pegawai merupakan komponen kunci produktivitas prestasi kerja, apalagi di era globalisasi ini, tuntutan terhadap setiap pekerja semakin meningkat. Produktivitas pekerja di kantor kecamatan Setu kabupaten Bekasi sangat ditentukan oleh seberapa ketat mereka menaati kebijakan instansi (Irwanto, 2020).

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan di kantor kecamatan Setu, Ketidakhadiran staf bervariasi dari satu bulan ke bulan berikutnya. Hasilnya menunjukkan bahwa kantor distrik Setu belum mencapai tujuannya untuk menerima staf dalam inisiatif yang diusulkan. Terdapat sejumlah pelanggaran yang terkait dengan kehadiran, salah satunya adalah ketika pekerja menunjukkan kurangnya komitmen dan disiplin dengan pulang lebih awal atau datang terlambat ke tempat kerja. Selain itu juga menunjukkan masih lemahnya pengawasan dan ketegasan pimpinan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan aktivitas dan proses kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebuah pertanyaan penelitian dikembangkan berdasarkan permasalahan berikut:

1. Apakah di kecamatan Setu terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja secara parsial?
2. Apakah di kecamatan Setu terdapat pengaruh signifikan antara komitmen pegawai dengan prestasi kerja secara parsial?
3. Apakah di kecamatan Setu terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja secara simultan?

Dengan tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja secara parsial. Untuk mengetahui analisis pengaruh signifikan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja secara simultan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dari segi asal katanya, *Leader and Leadership* berasal dari kata bahasa Inggris "memimpin", penggunaan kata hubung mengubahnya menjadi "pemimpin" dan "kepemimpinan". Mengenai situasi ketika istilah "memimpin" dapat bermakna berbagai hal, antara lain namun tidak terbatas pada merintis, berjalan ke depan, membimbing, memberi semangat, bergerak dini, memberi contoh, mempengaruhi orang lain, dan sebagainya (Irwanto, 2020).

Pada intinya, “Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain dan bukan suatu kekuatan untuk memotivasi pegawai dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan” (Adawia et al., 2022). Manajemen organisasi adalah “Suatu proses dimana pemimpin digambarkan sebagai pemberi perintah atau mempengaruhi atau mempengaruhi pekerjaan orang lain ketika memilih dan mencapai tujuan yang telah ditentukan” (Hasmin & Nurung, 2021). “Kepemimpinan memainkan peran yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi” (Parashakti & Setiawan, 2019).

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut para ahli dalam (Huseno, 2021), berikut beberapa teori kepemimpinan:

a. Teori Sifat

Menurut Suprihanto, teori sifat kepemimpinan mencari kualitas bawaan yang dimiliki semua pemimpin, seperti keberanian, antusiasme, energi, wawasan, tingkat pendidikan, kreativitas, kepercayaan diri, kejujuran, artikulasi, penampilan fisik, keterampilan sosial, dan persahabatan seseorang.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku Menurut Luthan, pendekatan teori perilaku diharapkan menawarkan konsekuensi yang berbeda dibandingkan dengan pendekatan sifat dan solusi yang lebih konklusif dalam hal kepemimpinan. Metode behavioral mengajarkan orang untuk menjadi pemimpin dengan mempelajari tindakan-tindakan pemimpin yang efektif.

c. Teori Kemungkinan

Untuk mengidentifikasi faktor situasional signifikan yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, dengan mempertimbangkan variabel moderasi seperti struktur tugas, kematangan bawahan, norma kelompok, ketersediaan informasi, penerimaan keputusan pemimpin, kekuasaan posisi, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota, dan kejelasan keputusan. peran bawahan.

d. Teori Situasional

Robbins berpendapat bahwa kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang memberikan penekanan pada bawahan. Pemimpin, menurut teori situasional, harus menyesuaikan pendekatan dan tindakan mereka sesuai dengan tingkat kematangan pengikutnya, khususnya tingkat pengalaman mereka di tempat kerja.

e. Teori Pertukaran

Dinamika perkembangan seorang pemimpin dengan bawahannya dipetakan oleh teori pertukaran pemimpin-anggota, yang menurut Yulk menjelaskan proses konstruksi peran.

f. Teori Jalur Tujuan

Berdasarkan teori jalur-tujuan Robbins, tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah menetapkan dan membimbing pengikutnya menuju tujuan tertentu, sambil memastikan bahwa tujuan-tujuan ini selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

g. Teori Atribusi Kepemimpinan

Robbins berpendapat bahwa kepemimpinan tidak lebih dari sekedar label yang diberikan seseorang kepada orang-orang tertentu tesisnya bertumpu pada premis bahwa para pengikut bergantung pada pemimpin yang baik untuk mendapatkan arahan dan tidak pernah menyimpang dari janji mereka.

Komitmen Pegawai

1. Pengertian Komitmen

“Komitmen mengacu pada pengidentifikasian tujuan pegawai dengan tujuan organisasi, kesediaan mengerahkan segala upaya demi kepentingan organisasi dan komitmen untuk tetap menjadi bagian organisasi” (Kurniawan, 2022). “Hubungan antara pegawai dengan unit kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu” itulah yang dimaksud dengan komitmen (Fau et al., 2021).

Tingkat komitmen seorang karyawan terhadap pemberi kerja merupakan “tanda seberapa dalam seorang karyawan meyakini dan mendukung misi dan nilai-nilai perusahaan, serta seberapa aktif mereka berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut” (Ramli, 2020). Hal tersebut menjadi “penentu utama bagi seorang pegawai untuk berusaha menyelaraskan dirinya dengan tujuan organisasi agar pegawai dapat bertahan dalam organisasi, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek” (Rizal et al., 2022).

2. Indikator Komitmen Pegawai

Menurut Mayer dan Allen dalam (Fau et al., 2021), komitmen dilambangkan dengan tanda-tanda sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Ketika pekerja memiliki hubungan emosional atau psikologis yang kuat dengan pemberi kerja, hal ini terwujud dalam bentuk keinginan untuk tetap bekerja di sana.

b. Komitmen Kontinuen (*Continuence Commitment*)

Komitmen Kontinuitas, atau keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, ditunjukkan oleh karyawan dalam situasi ini. Karena faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan, kurangnya kesempatan untuk maju, pendapatan yang tinggi, dan sebagainya, para pekerja ini merasa terjebak pada posisinya saat ini.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Dimana para pekerja yakin bahwa mereka mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan dan harus tetap tinggal di perusahaan tersebut.

Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi di tempat kerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang dilihat dari karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peranannya dalam bekerja, atau suatu bentuk penilaian tersendiri dalam melaksanakan dan meningkatkan program kerjanya" (Munir, 2021).

"Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya," kata Mangkunegara dalam (Lumbanbatu et al., 2021). Suastha (Wardana, 2021), berpendapat bahwa "Penilaian prestasi kerja dikenal dengan istilah penilaian kinerja, penilaian kerja, penilaian personel, evaluasi ketenagakerjaan, penilaian prestasi, penilaian efisiensi dan penilaian pelayanan".

2. Unsur – unsur Prestasi Kerja

Komponen prestasi kerja adalah sebagai berikut, seperti yang diungkapkan Siswanto dalam (Qamarudin, 2020):

a. Kerja sama

Untuk penyelesaian tugas yang paling bermanfaat dan efisien, karyawan harus dapat berkolaborasi satu sama lain. Bekerja sama menuju tujuan bersama adalah cara terbaik bagi kelompok mana pun untuk berhasil.

b. Tanggung jawab

Ketika pekerja kompeten dan antusias terhadap pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Kedisiplinan

Salah satu pengertian disiplin adalah kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab dan menerima konsekuensi apabila tidak menjunjung tinggi wibawa, serta sikap menghargai, patuh, dan menghargai segala peraturan terkait, baik tertulis maupun tidak tertulis.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk rekan kerja untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya guna menyelesaikan tugas penting.

e. Kualitas kerja

Karena kualitas pekerjaan memungkinkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pekerjaan karyawan, maka hal tersebut menjadi pertimbangan dalam penilaian.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kuantitatif adalah metode dalam penelitian ini. Creswell mendefinisikan metode penelitian kuantitatif semacam alat untuk menguji hipotesis dengan menganalisis hubungan antar variabel (Kusumastuti et al., 2020). Mulai dari akumulasi data, peninjauan data hingga pengutaraan kesimpulan, banyak orang yang wajib menggunakan angka dalam penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya.

Analisis data penelitian bersifat statistik ini berupaya memastikan dampak atau hubungan antara berbagai variabel dengan memilih sebagian dari populasi yang lebih besar dan kemudian menggeneralisasi temuan tersebut ke seluruh populasi. Asumsi luas berdasarkan data yang diolah dapat didasarkan pada kriteria yang diberikan oleh penelitian ini (Icam Sutisna, 2020). Mengingat hal-hal tersebut, penelitian ini menggunakan desain penelitian berikut untuk menilai dampak gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja.

Populasi dan Sampel

Yang termasuk dalam populasi penelitian ini adalah staff atau pegawai kantor Kecamatan Setu dengan besaran atau jumlah 34 orang yang memberikan bantuan dalam berbagai tugas pekerjaan.

Populasi termasuk sampel. Kesempatan untuk dipilih sebagai unit sampel harus diperluas kepada setiap unit populasi. Sampel pada penelitian ini, kantor kecamatan Setu berjumlah 34 orang. Sampel pada penelitian ini disebarkan melalui kuesioner yang kemudian diisi dan dijawab oleh tiap individu pegawai kantor kecamatan Setu, kemudian hasil dari kuisioner akan ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang akan dituangkan ke dalam hasil penelitian.

Teknik Analisa Data

Uji kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Uji analisis regresi liniear berganda, Uji Hipotesis parsial dan simultan, dan uji koefisien determinasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuesioner
4. Studi Pustaka

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) sebagai uji normalnya. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53249515
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.114
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel IV.16 diatas dipercaya bahwa *kolmogorov smirnov* adalah 0,063 lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi terdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Gaya Kepemimpinan	Komitmen Pegawai	Abs_Res
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.541**	-.085
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.634
		N	34	34	34
	Komitmen Pegawai	Correlation Coefficient	.541**	1.000	-.287
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.100
		N	34	34	34
	Abs_Res	Correlation Coefficient	-.085	-.287	1.000
		Sig. (2-tailed)	.634	.100	.
		N	34	34	34

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 gaya kepemimpinan signifikasinya 0,634 dan signifikasi X2 komitmen pegawai 0,100 dimana kedua variabel sama – sama memilki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.591	1.692
	Komitmen Pegawai	.591	1.692

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel IV.18 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi

sebagai prediktor memiliki nilai VIF yang relatif kecil, yang semuanya di bawah 10 atau 1,692 dan semuanya memiliki nilai toleransi di atas 0,10 atau 0,591. Ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen penelitian yang menunjukkan gejala multikolinearitas, menunjukkan bahwa mereka semua dapat digunakan sebagai variabel independen.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.380	6.819		1.816	.079
	gaya kepemimpinan	.566	.247	.441	2.294	.029
	komitmen pegawai	.159	.196	.156	.812	.423

Hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa variabel koefisien untuk gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen staf (X2) masing-masing memiliki nilai 0,566 dan 0,159. Sementara itu, konstanta dalam hasil pengujian tersebut memiliki nilai 12,380, yang mengarah pada model persamaan regresi berikut:

$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2$

$Y = 12{,}380 + 0{,}566\ X1 + 0{,}159\ X2$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

β1 = Nilai koefisien regresi X1

β2 = nilai koefisien regresi X2

3. Pengujian Hipotesis

A. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.380	6.819		1.816	.079
	gaya kepemimpinan	.566	.247	.441	2.294	.029
	komitmen pegawai	.159	.196	.156	.812	.423

a. Dependent Variable: prestasi kerja

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan pada hasil uji t di atas, nilai t sebesar 2,294 > t tabel 2,040 dan nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1 gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja diketahui sebesar 0,029 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima H01 ditolak,

menunjukkan bahwa mengandung pengaruh signifikan gaya kepemimpinan X1 terhadap prestasi kerja Y.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel X2 komitmen pegawai terhadap prestasi kerja adalah 0,423 > 0,05 dan nilai t dihitung 0,812 < t tabel 2,040. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa Ha2 ditolak dan Ho2 diterima serta tidak mengandung pengaruh dan tidak signifikan komitmen karyawan X2 terhadap prestasi kerja Y.

B. Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Tabel 6. Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.010	2	55.005	6.810	.004[b]
	Residual	250.373	31	8.077		
	Total	360.382	33			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen pegawai, gaya kepemimpinan

Berdasarkan *output* di atas, diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X1 gaya kepemimpinan dan X2 komitmen pegawai secara simultan terhadap Y prestasi kerja adalah sebesar 0,04 < 0,05 dan nilai f hitung 6,810 > f tabel 3,290, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 disetujui atau diterima dan H03 ditolak yang berarti terkandung pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

4. Uji Koefisien Determinasi

A. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539[a]	.290	.268	2.827

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,290 atau 29% yang mana menunjukkan bahwa variable X1 gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variable Y prestasi kerja. Begitupun dengan variable X2 Komitmen Pegawai yang mempunyai pengaruh terhadap variable Y prestasi kerja yaitu *R Square* 0,187 atau 18,7% dengan hasil di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433[a]	.187	.162	3.025

a. Predictors: (Constant), komitmen pegawai

B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553[a]	.305	.260	2.842

a. Predictors: (Constant), komitmen pegawai, gaya kepemimpinan

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,305 atau 30,5% yang mana menunjukkan bahwa variable X1 gaya kepemimpinan dan X2 komitmen pegawai bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variable Y prestasi kerja.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di kantor kecamatan Setu karena nilai t hitung > dari t tabel (2,294 > 2,040) dengan tingkat signifikan 0,029 < 0,05 maka Ha1 diterima.

Komitmen pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di kantor kecamatan Setu karena nilai t hitung < dari t tabel (0,812 < 2,040) dengan tingkat signifikan 0,423 > 0,05 maka Ho2 diterima.

Disimpulkan bahwa Ha3 diterima yang berarti terkandung pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Nilai signifikasi untuk pengaruh X1 gaya kepemimpinan dan X2 komitmen pegawai secara simultan terhadap Y prestasi kerja adalah sebesar 0,04 < 0,05 dan nilai f hitung 6,810 > f tabel 3,290.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh dari 2 variabel independen dan yang memiliki pengaruh terbesar ada pada variabel komitmen pegawai (X2) yaitu 0,566 atau 56,6%.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen komitmen pegawai (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) memiliki dedikasi terhadap variabel dependen, yaitu prestasi kerja (Y), dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,305 atau 30,5%.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Alhamdulillahi Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.

Terima kasih yang tiada henti saya ungkapkan kepada keluarga saya terutama orang tua saya serta ketiga adik saya yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan, terima kasih selalu tercurahkan karena selalu menemani dan mengarahkan serta memotivasi saya dalam penyelesaian skripsi ini.

"Start now. Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt. Start with hand shaking. Start with voice trembling: but start. Start and don't stop. Start where you are, with what you have. Just start"

DAFTAR REFERENSI

Adawia, P. R., Wijayanti, D., & Komalasari, Y. (2022). *Dasar - Dasar Manajemen*. CV. Graha Ilmu.

Fau, M., Manao, A., & Waoma, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 317–329.

Hasmin, & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue February). https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue

Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). https://books.google.co.id/books?id=wQdMEAAAQBAJ

Icam Sutisna. (2020). Statistika Penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1–15. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62615506/TEKNIK_ANALISIS_DATA_PENELITIAN_KUANTITATIF20200331-52854-1ovrwlw-libre.pdf?1585939192=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeknik_Analisis_Data_Penelitian_Kuantita.pdf&Expires=1697869543&Signat

Irwanto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3).

Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(4), 426–441. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?id=Zw8REAAAQBAJ

Lumbanbatu, J. D., Sinaga, R. V., & Sembiring, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Kerja, Komitmen Karyawan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Pijer Podi Kekelengan Simpang Pos Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *21*(September), 254–263. https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1413

Makkira, M.Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR0*, *2*(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141

Munir, R. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Benowo di Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(2), 635–651. http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(1). https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125

Qamarudin. (2020). *Pengaruh Motivasi, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum*. *3*(3).

Ramli, M. (2020). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal akuntansi dan Investasi* (Vol. 2, Issue 2). CV. AZKA PUSTAKA. https://books.google.co.id/books?id=rBzxEAAAQBAJ

Reza, F. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Ongulero Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi. *BOMBA : Jurnal Pembangunan Daerah*, *2*(1), 27–40. https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/article/view/310

Rizal, A., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Daya Saing*, *8*(1), 120–128. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.888

Wardana, A. (2021). Kinerja dan Penilaian Prestasi Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *December 2021*, 201.