

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN SETU

Wulan Meidillah<sup>1</sup>, Popon Rabia Adawia<sup>2</sup>  
[wmeidillah@gmail.com](mailto:wmeidillah@gmail.com)<sup>1</sup>, [popon.pra@bsi.ac.id](mailto:popon.pra@bsi.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika

### Abstrak

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 analisisnya 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 heterokedstisitas, 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.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Pegawai, Prestasi Kerja.

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of leadership style and employee commitment on work performance in Setu District and to find out the most dominant variables that affect work performance in the Setu District office. The research was conducted for 1 month starting from May 14, 2024 to June 14, 2024. In this study, the population is all employees of the Setu District office in 2024, which is 34 employees. The data collection method in the preparation of this thesis research is the method of observation, interview, and literature study with the analysis method in the form of quantitative statistics, namely the method using statistical analysis with multiple regression tests, validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heterokedsticity tests, hypothesis tests and determination coefficient tests processed with IBM SPSS Statistic 25. The results of the study showed that the variables of leadership style and employee commitment simultaneously had a positive and significant effect on work performance in the Setu District office, while partially leadership style had a significant effect on work performance and employee commitment did not have a significant effect on work performance*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Commitment, Work Performance

### 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..

## **METODE 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 disebarakan melalui kuesioner yang kemudian diisi dan dijawab oleh tiap individu pegawai kantor kecamatan Setu, kemudian hasil dari kuisisioner 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 linier 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**

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

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

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

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

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

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.

2. 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 | Gaya Kepemimpinan | Correlation Coefficient | .541** | 1.000            | -.287   |
|                  |                   | Sig. (2-tailed)         | .001   | .                | .100    |
|                  |                   | N                       | 34     | 34               | 34      |
| Abs_Res          | Gaya Kepemimpinan | Correlation Coefficient | -.085  | -.287            | 1.000   |
|                  |                   | Sig. (2-tailed)         | .634   | .100             | .       |
|                  |                   | N                       | 34     | 34               | 34      |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

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

3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

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.

4. Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| 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 |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                      |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |       |      |
| 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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

#### a. 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.

#### b. 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.

### 2. Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 110.010        | 2  | 55.005      | 6.810 | .004 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 250.373        | 31 | 8.077       |       |                   |
|                    | Total      | 360.382        | 33 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi 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.

## Uji Koefisien Determinasi

### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .539 <sup>a</sup> | .290     | .268              | 2.827                      |

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

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:

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .433 <sup>a</sup> | .187     | .162              | 3.025                      |

a. Predictors: (Constant), komitmen pegawai

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

## 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .553 <sup>a</sup> | .305     | .260              | 2.842                      |

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

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.

### Pembahasan

#### Pengaruh Variabel X1 terhadap Y

Dari jawaban kuesioner yang dimuat oleh responden, pegawai kantor kecamatan Setu meninjau gaya kepemimpinan lebih dari sekedar pemimpin dan kekuasaan, yang artinya staff dan pegawai tersebut mempunyai pemimpin yang berorientasi bagus, bijak terhadap pengambilan keputusan, serta berperilaku adil antara kepentingan pekerjaan dan pegawai. Pegawai kecamatan Setu senang mempunyai pemimpin yang memperhatikan saran dan keluhan terkait pekerjaan. Pimpinan kecamatan Setu juga kerap kali melakukan monitoring terhadap kesejahteraan pegawai. Karena hal tersebut, prestasi kerja yang dihasilkan pun dipastikan meningkat. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan skill gaya kepemimpinan yang dimiliki Camat Setu meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Berdasar pada hasil Uji T parsial, nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1 gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah sebesar  $0,029 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,294 > t$  tabel  $2,040$ . Sementara pada uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,290 atau 29%. Maka dari itu, kesudahan pendapatnya adalah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan X1 terhadap prestasi kerja Y secara mandiri.

#### Pengaruh X2 terhadap Y

Dari jawaban kuesioner yang dimuat oleh responden, setengah pegawai kantor kecamatan Setu mengingat bahwa sumber kepuasan utama staf adalah di luar pekerjaan dan bahwa pekerjaan mereka hanyalah sarana penghidupan, kemungkinan mereka telah bekerja di dunia kerja untuk waktu yang cukup lama. Mayoritas staf di kantor Kecamatan Setu dapat dianggap berpengalaman meskipun mereka cukup mengendalikan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan mereka tetapi komitmen utamanya adalah melanjutkan hidup dan mencari nafkah untuk keluarga. Komitmen pada kebanyakan pegawai kurang kuat dan tidak berdampak terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan Setu

Berdasar pada hasil Uji T parsial, nilai signifikan untuk pengaruh variabel X2 komitmen pegawai terhadap prestasi kerja adalah sebesar  $0,423 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,812 < t$  tabel  $2,040$ . Sementara pada uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,187 atau 18,7%. Maka dari itu, kesudahan pendapatnya adalah terdapat pengaruh signifikan komitmen pegawai X2 terhadap prestasi kerja Y secara mandiri.

#### Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dari jawaban kuesioner yang dimuat oleh responden, pegawai kantor kecamatan Setu memang memiliki pemimpin yang berorientasi bagus, bijak terhadap pengambilan keputusan, serta berperilaku adil antara kepentingan pekerjaan dan pegawai, itu semua sesuatu yang berharga. Memiliki komitmen yang tinggi walaupun

dengan tidak mengabdikan diri untuk pekerjaan itu hak setiap pegawai. Jadi gaya kepemimpinan yang bagus dan komitmen pegawai sependam menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

Berdasar pada uji F simultan, signifikansi 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  $3,29$ . Sementara pada uji koefisien determinasi simultan, nilai R Square sebesar  $0,305$  atau  $30,5\%$  yang mana kesudahan pendapatnya menunjukkan bahwa variable X1 gaya kepemimpinan dan X2 komitmen pegawai bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan pada tingkatan lemah terhadap variable Y prestasi kerja..

## KESIMPULAN

1. 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  $H_{a1}$  diterima.
2. 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  $H_{o2}$  diterima.
3. Disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang berarti terkandung pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Nilai signifikansi 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  $3,290$ .
4. 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  $56,6\%$ .
5. 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  $30,5\%$ .

## Saran

1. Bagi Pimpinan Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

Guna meningkatkan komitmen pegawai dalam meninggikan hasil prestasi kerja, diharapkan pihak Kantor Camat Setu memperhatikan lagi kesejahteraan pegawai, karna apabila pegawai merasa nyaman dalam bekerjanya maka prestasi juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki skill dan memiliki prestasi.

2. Bagi Aparatur

Sebagai bahan masukan untuk sejauh mana tentang komitmen pegawai serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan prestasi, sehingga nantinya tidak merugikan Aparatur. Tingginya komitmen pegawai yang tidak hanya asal bekerja dengan alasan mencari nafkah akan membuat pegawai sigap dan semangat dalam mengerjakan tugasnya sepenuh hati.

3. Bagi peneliti berikutnya

Bagi penulis yang nantinya melakukan penelitian khususnya penelitian yang menggunakan variabel sama, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam memandang pengaruh prestasi sehingga hasilnya yang dicapai lebih ideal dan dapat memperbaharui pengetahuan atau pemahaman dengan lebih gamblang.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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 Mahasiwa 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](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 Motivasi terhadap 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.