



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pns Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Risda Trisianti

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arga Sutrisna

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Titin Patimah

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: risdatristianti123@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership style and employee commitment on the performance of civil servants at the village office in Cipedes sub-district, Tasikmalaya city. This study uses a descriptive quantitative method. The types of data used are primary data and secondary data, with a sample of 41 respondents from civil servants at the Village Office in Cipedes District, Tasikmalaya City, and using the saturated sample method. The data analysis tool used in this study was SPSS Version 25. Data collection techniques used observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Leadership Style and Employee Commitment simultaneously have a significant effect on Employee Performance in Civil Servants at the Village Office in Cipedes District, Tasikmalaya City. Leadership Style partially has a significant effect on Civil Servant Performance. Employee Commitment partially has a significant effect on Civil Servant Performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh secara simultan maupun parsial Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 41 responden dari Pegawai Negeri sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan. Gaya Kepimpinan dan Komitmen Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi aktivitas perusahaan dan instansi pemerintahan. Majunya teknologi dan ilmu pengetahuan, semakin memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan. Jika dulu sumber daya manusia atau pegawai lebih sering menggunakan tenaga sepenuhnya maka dengan adanya teknologi dan

ilmu pengetahuan, dapat membantu memudahkan dan mengefektifkan dari segi waktu, tenaga dan pikiran. Saat ini perusahaan dan instansi dituntut harus berkembang mengikuti era globalisasi. Dengan adanya pembaruan terhadap sistem yang mengharuskan SDM atau pegawai lebih kreatif dalam penggunaannya Sehingga SDM atau pegawai sangatlah berpengaruh dalam keberhasilan organisasi maupun visi dan misi perusahaan. Maka dari itu diperlukan pimpinan yang mampu memotivasi dan mengayomi pegawainya.

Terkait dengan manajemen SDM aparatur, sejak 15 Januari 2014 telah diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dimana disebutkan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, nilai profesi, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. UU tersebut juga menyatakan bahwa manajemen ASN meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Banyak perbaikan substansi manajemen ASN yang sebelumnya tidak diatur telah dirumuskan dalam UU ASN untuk mewujudkan para birokrat yang profesional.

Terwujudnya SDM aparatur yang profesional melalui pengelolaan kinerja individu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu pengelolaan manajemen SDM yang terintegrasi dapat dilakukan melalui sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur dalam mendukung capaian organisasi. Pegawai dalam hal ini diartikan sebagai aset bagi organisasi, sehingga perlu dikelola dan dibina secara tepat untuk menghasilkan kinerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi.

Manajemen Kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Ketentuan dalam PP No. 46/2011 memberikan ruang pembinaan PNS dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan dua unsur penilaian, yaitu: sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja (PK). SKP merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, sedangkan PK merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fungsi Kinerja dari Aparatur Sipil Negara adalah memberikan layanan publik yang bermutu harus berlandaskan prinsip efektivitas, efisiensi, dan inovasi. Nilai-nilai dasar (Pasal 4) dan kode etik (Pasal 5) layanan publik sebagaimana dituangkan dalam UU Nomor 5/2014 tentang ASN, secara keseluruhan mencerminkan perlunya komitmen mutu dari setiap aparatur dalam memberikan layanan, apapun bidang layanannya dan kepada siapapun layanan itu diberikan.

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (lampiran XIX) dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai masih ada dalam kategori “Baik” sehingga perlu adanya peningkatan kinerja bagi pegawai agar kualitas sumber daya manusia dari instansi lebih efektif dan efisien. Diduga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, Menurut (Rosalina & Wati, 2020) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain, seperti yang diinginkan.” Permasalahan yang ada pada kantor kecamatan ini adalah pergantian pimpinan atau camat yang terlalu sering diduga berpengaruh pada hasil kinerja, dan dampaknya dirasakan langsung oleh pegawai dilapangan.

Pada data kinerja pegawai pada tahun 2018-2019 tidak semua pegawai mengalami kenaikan, dan ada beberapa yang cenderung tidak mengalami kenaikan namun tetap sama dengan tahun sebelumnya. Dari awal tahun 2019 telah terjadi pergantian pimpinan dikarenakan pimpinan sebelumnya hanya menjabat 1 bulan (satu) dari Desember 2018 sampai Januari 2019 yang terjadi dikantor kecamatan cipedes. Melalui hasil wawancara dengan salah satu staf bagian umum dan kepegawaian, pegawai merasa sedikit kesulitan untuk beradaptasi dan penyesuaian diri dari segi karakter yang melekat pada pimpinan pada saat ditempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf dikantor kecamatan cipedes untuk pimpinan yang menjabat pada tahun 2018 adalah Gaya Kepemimpinannya adalah Gaya Kepemimpinan Partisipasi, sedangkan untuk pimpinan yang menjabat pada tahun 2019 adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan untuk pimpinan yang menjabat saat ini Gaya Kepemimpinannya adalah Partisipasi.

Selain gaya kepemimpinan, faktor komitmen pegawai juga sangat penting, disamping berkewajiban untuk berkomitmen pada pimpinan, organisasi, pekerjaan dan lingkungan sekitar, pegawai juga harus bisa mencapai dan mensukseskan visi dan misi dari instansi pemerintahan. Menurut Haryanto (Haliza et al., 2022) “Komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan dalam organisasi tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara pegawai merasa sedikit keberatan jika harus melakukan pekerjaan diluar jam kerja karena banyaknya pekerjaan yang menguras pikiran dan tenaga apa lagi dibagian keuangan yang tidak semua orang bisa membantu dan mengharuskan pegawai mengorbankan waktu istirahatnya untuk bekerja, seperti perjalanan dinas keluar kota atau provinsi dan lembur secara sukarela.

Sedangkan konsistensi dibutuhkan melalui kepatuhan pada aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Komitmen yang baik timbul dari beberapa faktor diantaranya, lingkungan kerja yang nyaman dan stabil, kuatnya kerjasama antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Agar nantinya timbul dengan sendiri rasa cinta pada pekerjaannya. .

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan dan instansi agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi yang sedang dihadapi, oleh karena itu Sumber Daya Manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan Sumber Daya Manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawannya.

Menurut (Rosalina & Wati 2020) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, seperti yang diinginkan.” Sedangkan menurut (Hertati 2020) “Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan sebuah posisi kunci.” Dan menurut (Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri 2017) “Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “Seni” untuk menyamakan *mindset* seseorang dengan karakteristik tertentu yang dapat mempengaruhi seseorang guna mencapai tujuan organisasi agar efektif dan efisien.

Menurut Kartini Kartono (Nurpratama & Yudianto, 2022) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen
Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
5. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Komitmen Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih fokus pada pengaturan didalam suatu organisasi perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tapi faktor manusia sangatlah penting.

Menurut (Abdurohman et.,al 2023) “Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan dengan mengutamakan kepentingan bersama dalam melaksanakan tugas kerja.” Sedangkan menurut Haryanto (Haliza et al., 2022) “Komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan dalam organisasi tersebut.” Dan menurut Wagiman S dan Himawan Arif Sutanto (Nst & Edward, 2022) “Mendefinisikan komitmen pegawai adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.”

Dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap atau cara seseorang untuk tetap bertahan pada suatu organisasi yang dimana dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan kewajiban pada pekerjaan. Menurut Yusuf & Syarif (Vidi, 2022) indikator yang digunakan untuk mengatur komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan didalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dan bertahan dalam suatu organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin dapat bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seseorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan didalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seseorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja perusahaan yang baik akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, meski didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, instansi dan perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Menurut (Kristanti et.,al 2023) “Kinerja diartikan sebagai sebuah pencapaian atau prestasi yang pernah dilakukan atau diperoleh seseorang.” (KBBI, 2022). Sedangkan menurut Moehariono (Romario et al., 2022) Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi.” Dan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) “Perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau nilai kerja yang diperoleh oleh pegawai atau karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Presiden Republik Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif mulai 1 Januari 2014. Penilaian Prestasi Kerja PNS ini terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% untuk unsur SKP dan Perilaku Kerja sebesar 40% untuk Perilaku Kerja. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan.

Perilaku Kerja :

a. Orientasi Pelayanan

Merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

b. Integritas

Merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

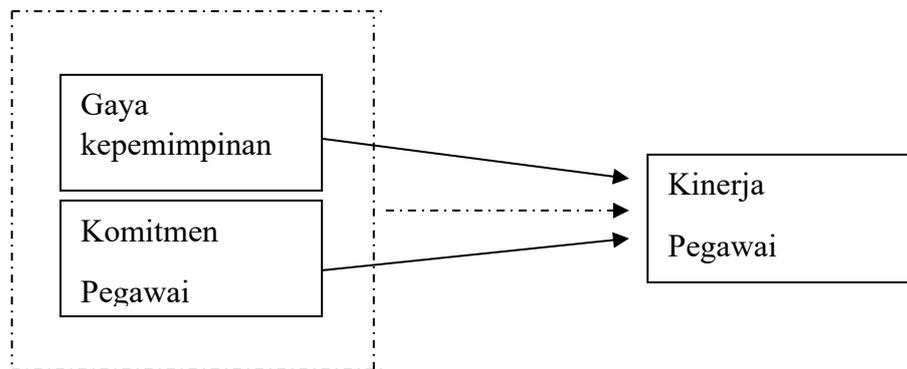
d. Disiplin

Merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

- e. **Kerjasama**
Merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
- f. **Kepemimpinan**
Merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Penilaian Kepemimpinan yang dapat dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis maka dapat disimpulkan dalam model kerangka penelitian Gambar 1. sebagai berikut:



Keterangan :

- > : Simultan
- > : Parsial

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.
2. Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.
3. Diduga Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai, sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini Pegawai Negeri Sipil pada kantor kelurahan dan kecamatan yang berada diwilayah administratif kantor kecamatan cipedes Jl. Cigeureung no. 93 Kota Tasikmaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiono (2018), menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya sebanyak 41 orang. Oleh karena itu dalam penelitian ini teknik penarikan sampel dengan sampling jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan dan kantor kecamatan yang berada diwilayah administratif Kantor Kecamatan Cipedes Sebanyak 41 orang Pegawai Negeri Sipil.

Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi). Sedangkan analisis data dilakukan dengan uji statistic yang meliputi analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)				
Variabel	R _{hitung}	Perbandingan	R _{tabel}	Keterangan
X1.a	0,774	>	0,3081	Valid
X2.b	0,533	>	0,3081	Valid
X3.c	0,888	>	0,3081	Valid
X4.d	0,617	>	0,3081	Valid
X5.e	0,585	>	0,3081	Valid
X6.f	0,565	>	0,3081	Valid
X7.g	0,888	>	0,3081	Valid
X8.h	0,511	>	0,3081	Valid
X9.i	0,888	>	0,3081	Valid
X10.j	0,494	>	0,3081	Valid
Variabel Komitmen Pegawai (X2)				
Variabel	R _{hitung}	Perbandingan	R _{tabel}	Keterangan
X1.a	0,857	>	0,3081	Valid
X2.b	0,948	>	0,3081	Valid
X3.c	0,892	>	0,3081	Valid
X4.d	0,948	>	0,3081	Valid
X5.e	0,791	>	0,3081	Valid
X6.f	0,948	>	0,3081	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)				
Variabel	R _{hitung}	Perbandingan	R _{tabel}	Keterangan
X1.a	0,800	>	0,3081	Valid
X2.b	0,802	>	0,3081	Valid

X3.c	0,802	>	0,3081	Valid
X4.d	0,793	>	0,3081	Valid
X5.e	0,793	>	0,3081	Valid
X6.f	0,802	>	0,3081	Valid
X7.g	0,705	>	0,3081	Valid
X8.h	0,689	>	0,3081	Valid
X9.i	0,547	>	0,3081	Valid
X10.j	0,793	>	0,3081	Valid
X11.k	0,705	>	0,3081	Valid
X12.l	0,802	>	0,3081	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1. tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil nilai r hitung lebih besar dari r tabel = 0,301 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' Alpa	Taraf Cronbach' Alpa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,863	0,60	Reliabel
Komitmen Pegawai (X2)	0,952	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil nilai taraf *Cronbach's Alpa* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output pengujian SPSS 25 yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

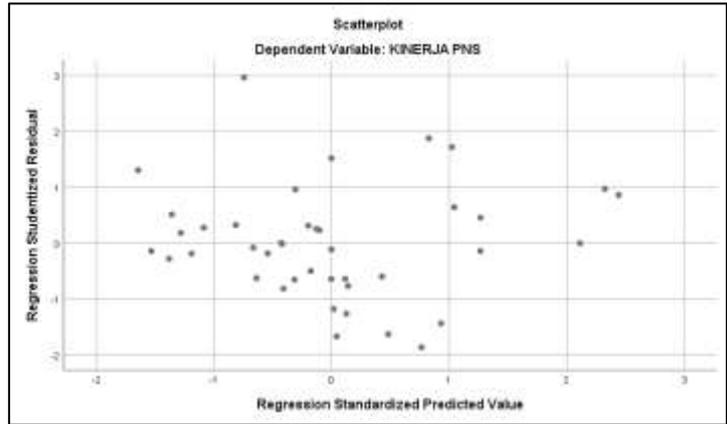
One-SampleKolmogorov-SmirnovTest		UnstandardizedResidual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.44732255
MostExtremeDifferences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.060
TestStatistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Testdistributionis Normal.		
b. Calculatedfrom data.		
c. LillieforsSignificanceCorrection.		
d. Thisis a lowerboundofthetruesignificance.		

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.421	.390	5.58884	1.941

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, GAYA K
 b. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1,941. Nilai tersebut terletak antara nilai -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	2.539	5.039		.504	.617					
	GAYA K	.641	.166	.501	3.862	.000	.588	.531	.477	.906	1.103
	KOMITMEN	.413	.187	.286	2.207	.033	.439	.337	.273	.906	1.103

a. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 5. tersebut dapat diketahui bahwa nilai Tollerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai yaitu $0,906 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $1,103 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari *output* dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.43 berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.539	5.039		.504	.617					
	GAYA K	.641	.166	.501	3.862	.000	.588	.531	.477	.906	1.103
	KOMITMEN	.413	.187	.286	2.207	.033	.439	.337	.273	.906	1.103

a. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 6. tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.539 + 0,641X_1 + 0,413X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Komitmen Pegawai (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai untuk variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) adalah sebesar 2.539.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,641 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,641. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).
3. Variabel Komitmen Pegawai (X_2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,413 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Komitmen Pegawai (X_2) sebesar 1 satuan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,413. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.421	.390	5.58884	1.941

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, GAYA K
b. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang dihitung dengan korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,648 hal ini menunjukkan hubungan nilai R pada

kategori cukup kuat pada nilai 0,40 – 0,599 antara variabel independen terhadap variabel terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.421	.390	5.58884	1.941

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, GAYA K
b. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,421. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $[KD = 0,421 \times 100\% = 42,1\%]$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Tabel 9. Uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,600	2	233,800	21,442	,000 ^p
	Residual	403,442	37	10,904		
	Total	871,042	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25. Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan dihipotesis alternative (H_a) diterima yang artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Partial Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.539	5.039		.504	.617					
	GAYA K	.641	.166	.501	3.862	.000	.588	.531	.477	.906	1.103
	KOMITMEN	.413	.187	.286	2.207	.033	.439	.337	.273	.906	1.103

a. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Pada Tabel 10 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,531. Nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan hubungan yang positif, maka semakin baik Gaya Kepemimpinan maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil secara parsial yaitu: $K_d = (0,531)^2 \times 100 \% = 28,19\%$.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dengan H_0 ditolak yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pengaruh Komitmen Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 antara Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Partial

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.539	5.039		.504	.617					
	GAYA K	.641	.166	.501	3.862	.000	.588	.531	.477	.906	1.103
	KOMITMEN	.413	.187	.286	2.207	.033	.439	.337	.273	.906	1.103

a. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Pada Tabel 11 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,337. Nilai koefisien korelasi Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan hubungan yang positif, maka semakin baik Komitmen Pegawai maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil secara parsial yaitu: $K_d = (0,337)^2 \times 100 \% = 11,35\%$.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,033 < 0,05$ maka H_a diterima dengan H_0 ditolak yang berarti pengaruh Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya Kepimpinan dan Komitmen Pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Pengaruh Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan dari responden nilai terendah dari variabel Gaya Kepemimpinan yaitu pernyataan “Pimpinan saya dikantor bertindak baik dalam memimpin organisasinya” yang artinya pimpinan yang berada pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya harus memberikan perhatian lebih kepada pegawai agar pegawai merasa diperhatikan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawainya.
2. Berdasarkan hasil tanggapan dari responden nilai terendah dari variabel Komitmen Pegawai yaitu dengan pernyataan “Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.” yang artinya komitmen pegawai perlu ditingkatkan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Berdasarkan hasil tanggapan dari responden nilai terendah dari variabel Kinerja Pegawai yaitu dengan pernyataan “saya merasa tertekan jika harus mem-back up pekerjaan rekan kerja.” yang artinya Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya harus bisa meningkatkan kerjasama antara pegawainya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar Kinerja pegawai meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai dengan kinerja, misalnya melalui wawancara yang lebih spesifik terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, Zulkarnain, I., Sembiring, R. S., Gunawan, Patimah, T., Sarsono, et al. 2023.** *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep Dan Teori)*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Alhamidi, E. M. 2023.** *Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* , 88-96.
- Azahra, D. E. 2021.** *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pos indonesia (persero) cabang pekanbaru.* Pekanbaru: universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.
- Erlangga, H. 2018.** *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung: fisip unpas press.
- Fajriansyah, Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. 2022.** *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah. Jurnal Sains Manajemen Nitro* .
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. 2022.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen* , 79-88.

- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Mustofa, Hutagalung, D., et al. 2020.** *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kapabilitas inovasi guru dalam perspektif organizational learning. EduPsyCouns Journal* , 64-91.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. 2022.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. Ekonomis: Journal of Economics and Business* , 132-135.
- Ghozali, Imam. 2018.** *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. " IX (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haliza, T., Nasution, A. P., & Indra, A. 2022.** *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat tanjung medan. Prosiding seminar nasional feb unikal* , 913 - 927.
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. 2022.** *Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Urnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* .
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggriani, S. 2023.** *Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara:Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* , -.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. 2021.** *Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja. Gowa - sulawesi selatan - indonesia: pusaka almaida*.
- Hassyati, S. N., & Hilal, R. F. 2022.** *Analisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai ground service selama masa pandemi covid-19 di bandar udara tjilik riwut palangka raya. Jurnal ground handling dirgantara* , 122 - 128.
- Hertati, D. 2019.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rezeki.
- Junaidi, R., & Susanti, F. 2019.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan. Provinsi Sumatera Barat* .
- Komara, M. G. 2022.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Kantor Desa Pangliaran Kecamatan Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya)*. Tasikmalaya: Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., et al. 2023.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Kusumahadi, Y. 2021.** *Buku Profil Kecamatan Cipedes. Kota Tasikmalaya: Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya*.
- Mastur. 2022.** *Dampak efektivitas pelatihan, kompetensi terhadap kinerja pegawai, komitmen pegawai sebagai variabel intervening pada pondok pesantren. Technomedia journal (tmj)* , 112 - 125.
- Maulana, F. A. 2016.** *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama wilayah II)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mattayang, B. 2019.** *Tipe dan Gaya Kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019* , 45-52.

- Nst, A. S., & Edward. 2022.** *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di pt. Sucofindo (persero) cabangn jambi. Jurnal manajemen terapan dan keuangan (mankeu) , 860 - 870.*
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. 2022.** *Pengaruh gaya kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai. Jurnal investasi , 36-46.*
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. 2019.** *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal samudra ekonomi dan bisnis , 69-82.*
- Parinding, R. G. 2017.** *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. MAGISTRA Jurnal Ilmu Manajemen , 88-107.*
- Perkasa, T. A., & Aditia, R. 2023.** *Strategi komunikasi kepemimpinan :suatu tinjauan teoritis. Journal of student research (jsr) , 368 - 377.*
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. 2022.** *Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur. Jurnal; manajemen indonesia , 172-182.*
- Pusparani, M. 2021.** *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). Jurnal ilmu manajemen terapan , 534 - 543.*
- Q. Badu, S., & Djafri, N. 2017.** *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.* Gorontalo: Ideas Publishing.
- Rahayu, I. D., Prasetya, A., & Musadieg, M. A. 2017.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , 1-9.*
- Rahayu, S. P. 2021.** *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport . Yogyakarta: STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan .*
- Romario, F. D., Purnama Rangga, Y. D., & Erlin, Y. 2022.** *Pengaruh kinerja pegawai dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan. J u r n a l a c c o u n t i n g , 45 - 53.*
- Rosalina, M., & Wati, L. N. 2020.** *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal ekobis: ekonomi, bisnis & manajemen , 18 - 32.*
- Rosmaini, & Tanjung, H. 2019.** *Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen , 1 - 15.*
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., et al. 2022.** *Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. Jurnal Pendidikan Tambusai , 9979-9985.*
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. 2018.** *Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh. Jurnal magister manajemen , 58-67.*
- Sari, E. N., Zainul, M., & Santi, A. 2021.** *Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan studi pada Store Ace Hardware Dutamall Banjarmasin. JURNAL SKRIPSI , 1-9.*

- Sembiring, H. F., & Marbun, P. 2021.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* , 167-175.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 59-70.
- Suhariadi, F. 2013.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis.* Surabaya: Airlangga University Press.
- Sugiyono. 2017.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Susanti, V. T., & Frenrika, R. 2021.** *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. Journal Riset Maanajemen dan Bisnis* , 126-135
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. 2023.** *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 587 - 605.
- Suryahadi, Y. W. 2015.** *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel. AGORA Vol. 3, .*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.** *Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)*
- Vidi, N. T. 2022.** *Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan di pt.hephaistos plan kabupaten bandung barat.* Bandung: universitas pasundan.
- Wokas, N. G., Dotulong, L. O., & Saerang, R. 2022.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. Jurnal EMBA* , 56-68.
- Yulianto, P. T. 2022.** *Pengaruh profitabilitas, kebijakan dividen, struktur modal, dan penghindaran pajak terhadap nilai perusahaan.* Yogyakarta: universitas islam indonesia.
- Yuningsih, N. 2017.** *Penerapan manajemen kinerja pegawai di instansi pemerintah. Jurnal pengembangan wiraswasta* , 141 - 154.