

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS UJUNG JAMPEA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Maurifah Maysarah<sup>1</sup>, Nurman<sup>2</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>3</sup>,  
Hj. Siti Hasbiah<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: maurifahmaysarah@gmail.com<sup>1</sup>, nurman@unm.ac.id<sup>2</sup>, ikhwan.maulana@unm.ac.id<sup>3</sup>,  
hasbiahsitti@gmail.com<sup>4</sup>, uhud.darmawan@unm.ac.id<sup>5</sup>

### Abstract

*Influence of Leadership Style and Commitment to Employee Performance at Ujung Jampea Health Center Selayar Islands Regency. Thesis. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Makassar State University. Supervised by Nurman and M. Ikhwan Maulana Haeruddin. This study aims to determine the influence of leadership style and commitment to employee performance. This research was conducted at the Ujung Jampea Health Center Selayar Islands Regency with a sample of 53 people consisting of employees at the Ujung Jampea Health Center Selayar Islands Regency. Data collection was carried out using the method of observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that the t-test (partial) shows that leadership style (X1) has a positive and partially significant effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.020, less than 0.05. Furthermore, commitment (X2) has a partially positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.027 less than 0.05. While the f (simultaneous) test results show that leadership style (X1) and commitment (X2) have a positive and significant simultaneous (together) effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.002 less than 0.05. Furthermore, the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>) shows an R Square value of 0.218 which means leadership style (X1) and commitment (X2) have an influence on employee performance variable (Y) of 21.8% while the remaining 78.2% is influenced by other factors in outside the independent variables in this study.*

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

### Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kep. Selayar. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Nurman dan M. Ikhwan Maulana Haeruddin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar dengan sampel sebanyak 53 orang yang terdiri dari pegawai di Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji t (parsial) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hasil uji f (simultan) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya pada uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai R Square 0,218 yang berarti gaya kepemimpinan

(X1) dan komitmen (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,8% sedangkan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebas dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting pada organisasi karena berhasil atau tidaknya organisasi bergantung pada bagaimana pengelolaan SDM di organisasi tersebut. Kemajuan suatu organisasi bergantung pada kinerja SDM yang ada di organisasi tersebut, sehingga setiap pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar organisasi dapat terus berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan SDM yang potensial baik pemimpin maupun bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013), kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya”.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja masih menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh organisasi sehingga perlu diketahui apa saja faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:189), ada beberapa hal yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sudah tentu memiliki pengaruh yang besar terhadap situasi dan kondisi bawahan. Sehingga gaya kepemimpinan pemimpin dapat memengaruhi bawahan untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Perilaku gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari bagaimana cara ia memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara membuat keputusan, dan sebagainya.

Selain gaya kepemimpinan, ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen. Komitmen adalah keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Meyer dan Allen dalam Umam (2010) komitmen karyawan diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

Komitmen setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen, pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai yang berkomitmen pada organisasi biasanya bekerja dengan penuh perhatian terhadap pekerjaannya dengan mencurahkan pikiran, tenaga, dan waktunya sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen pada organisasi akan bekerja secara tidak optimal.

Penelitian ini mengambil objek di Puskesmas Ujung Jampea yang beralamat di Desa Bontobulaeng, Kecamatan Pasimasunggu Timur, Kabupaten Kepulauan Selayar. Puskesmas

Ujung Jampea merupakan organisasi yang dibentuk pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Oleh karena itu kinerja pegawai yang baik menjadi pertimbangan masyarakat sekitar untuk datang berobat ke Puskesmas Ujung Jampea. Berdasarkan wawancara awal yang diperoleh dengan Kepala dan Pegawai Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar, gaya kepemimpinan yang ada pada puskesmas dilakukan secara demokratis. Pimpinan berkomunikasi dan mendengarkan keluhan atau saran dari bawahan. Akan tetapi pemimpin puskesmas tidak bisa memberikan beban kerja pada beberapa pegawai yang bertanggung jawab pada suatu program kegiatan. Selain itu pemimpin juga jarang menegur langsung pegawai yang melakukan kesalahan misalkan saat datang terlambat ke kantor. Pada Puskesmas Ujung Jampea juga terdapat tata nilai yang harus diterapkan oleh semua pegawai yang disebut dengan istilah JAMPEA yaitu Jujur dalam bekerja, Adil dalam melayani, Memuaskan dalam kinerja, Profesional dalam melaksanakan tugas, Empati terhadap pasien, masyarakat, dan rekan kerja, serta Amanah dalam mengemban tanggung jawab. Tapi pada kenyataannya tata nilai ini belum bisa diterapkan oleh semua pegawai, masih ada pegawai yang tidak jujur dalam bekerja dan tidak adil dalam melayani pasien, serta tidak amanah dalam mengemban tanggung jawab yang dilakukan. Selain itu masih ada pegawai yang tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya dengan belum bisa membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan serta seringkali datang terlambat ke kantor. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa tidak semua pegawai memiliki komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan juga dilakukan secara tidak optimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Setiap organisasi tentunya memerlukan pemimpin yang akan menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin merupakan orang yang mengatur dan memutuskan segala keputusan yang ada di dalam organisasi dan dapat memberikan contoh yang baik bagi orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Thoha (2013:49) “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Menurut Mulyadi (2015:150) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk memengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu (2017:2), faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
- b. Karakteristik bawahan, perilaku bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan
- c. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi seperti apa gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin

- d. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi perilaku karyawan serta gaya kepemimpinan

### Komitmen

Menurut Robins dalam Sopiah (2008:155) “Komitmen karyawan adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Menurut Samsuddin (2018:61) “Komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang”.

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

### Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2016:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Handoko (2016:235) “Kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Kasmir (2016:189), ada beberapa hal yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-normayang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## **METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggunakan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dari kuisisioner yang telah di bagikan dengan sampel sebanyak 53 orang.

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk mengisi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut dengan variabel penelitian.

Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung mengenai permasalahan yang akan diteliti di lokasi penelitian. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang bersangkutan untuk memperoleh informasi. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data baik dalam bentuk buku, dokumen, atau gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas, analisis regresi



berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji f (simultan), dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005:56), jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, sedangkan bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,694	0,2656	Valid
	2	0,588	0,2656	Valid
	3	0,609	0,2656	Valid
	4	0,748	0,2656	Valid
	5	0,721	0,2656	Valid
	6	0,690	0,2656	Valid
	7	0,817	0,2656	Valid
	8	0,831	0,2656	Valid
	9	0,810	0,2656	Valid
	10	0,675	0,2656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komitmen (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Komitmen (X2)	1	0,533	0,2656	Valid
	2	0,719	0,2656	Valid
	3	0,785	0,2656	Valid
	4	0,787	0,2656	Valid
	5	0,762	0,2656	Valid
	6	0,778	0,2656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel komitmen (X2) dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,622	0,2656	Valid
	2	0,691	0,2656	Valid
	3	0,674	0,2656	Valid
	4	0,753	0,2656	Valid
	5	0,731	0,2656	Valid
	6	0,725	0,2656	Valid
	7	0,727	0,2656	Valid
	8	0,685	0,2656	Valid
	9	0,667	0,2656	Valid
	10	0,519	0,2656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005:60) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,889	Reliable
Komitmen (X2)	0,823	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,871	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen (X2), dan kinerja pegawai (Y) bersifat reliable atau dapat dipercaya, karena nilai cronbach alpha > 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai dari VIF dan tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.648	6.689		2.937	.005		
Gaya Kepemimpinan	.285	.119	.307	2.400	.020	.952	1.050
Komitmen	.431	.189	.291	2.274	.027	.952	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

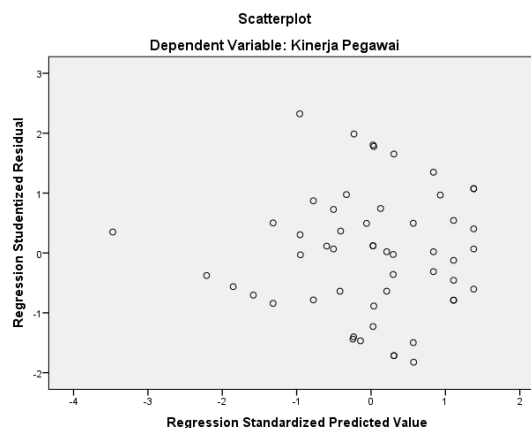
Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel bebas menunjukkan angka 1,050 yang menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 sedangkan nilai tolerance menunjukkan angka 0,952 yang menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

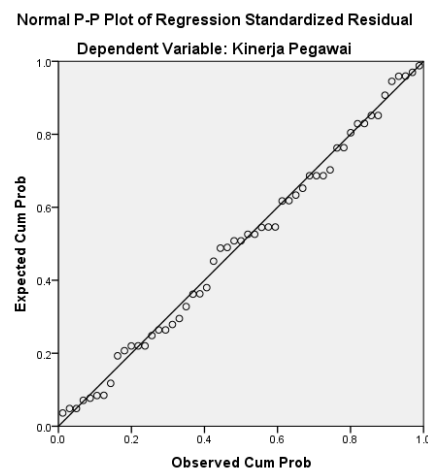


Dari output scatterplot di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y serta tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

### c. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Menurut Ghozali (2005:10) dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2** Hasil Uji Normalitas

Dari output scatterplot di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

**Tabel 5** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.648	6.689		2.937	.005
Gaya Kepemimpinan	.285	.119	.307	2.400	.020
Komitmen	.431	.189	.291	2.274	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada tabel 5 di atas dapat diketahui persamaan regresi linear bergandanya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19,648 + 0,285X_1 + 0,431X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

- a. Nilai a sebesar 19,648 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2). Jika variabel bebas tidak ada maka variabel terikat tidak mengalami perubahan
  - b. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,285, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan (X1) maka akan memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 0,285, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
  - c. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,431, menunjukkan bahwa variabel komitmen (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen (X2) maka akan memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 0,431, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
  - d.
4. Uji Hipotesis
- a. Uji T

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y)

Ha: Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y)

Menurut Ghozali (2005), dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansi yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi lebih dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

**Tabel 6** Hasil Uji T (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.648	6.689		2.937	.005
Gaya Kepemimpinan	.285	.119	.307	2.400	.020
Komitmen	.431	.189	.291	2.274	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

- 1) Uji hipotesis 1 (gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,020 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

- 2) Uji hipotesis 2 (komitmen terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel komitmen (X2) adalah 0,027 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

- b. Uji F

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y)

Ha: Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y)

Menurut Ghozali (2005), dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansi yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 7** Hasil Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131.684	2	65.842	6.990	.002 <sup>b</sup>
Residual	470.996	50	9.420		
Total	602.679	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2005) nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat memberikan hampir sama semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel bebas.

**Tabel 8** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 <sup>a</sup>	.218	.187	3.06919

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai R Square = 0,281, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel komitmen (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,8% dan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebas dalam penelitian ini.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1) maka kinerja pegawai semakin meningkat. Menurut Pasolong (2013:37), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin harus

menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola bawahannya, sebab selain dari bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalani pekerjaannya, gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yulia dan Salim (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Pengaruh Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti semakin tinggi komitmen (X2) maka kinerja pegawai semakin meningkat. Menurut Robbin dan Judge (2011), komitmen dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Setiap pegawai harus mempunyai komitmen yang tinggi agar pekerjaan dapat dikerjakan secara optimal agar kinerja pegawai pun dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fariansyah dan Putra (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin yang menyatakan bahwa komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Apabila pemimpin memberikan gaya kepemimpinan yang tepat serta pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka pegawai juga akan bekerja secara optimal. Pekerjaan yang optimal akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan bagus dan meningkat. Menurut Ramadhany (2021), pemimpin yang mampu memberikan energi positif kepada bawahannya akan berpengaruh besar terhadap kinerja bawahannya. Apabila pemimpin mampu memberikan gaya kepemimpinan yang tepat, maka pegawai dengan sukarela akan melaksanakan perintah yang diberikan oleh pemimpin kepadanya. Apabila pegawai bekerja dengan baik maka hasil kerja yang didapatkan pun optimal untuk mencapai tujuan organisasi sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, menurut Riswanto (2013), komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja,

hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan secara optimal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan bagus dan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sunarya, Sahabuddin, dan Ruma (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Planet Beckham Kabupaten Gowa yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, H. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mulyadi, M. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Pasolong, H. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rahayu, I. D., Musadieg M. A., Prasetya, A. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 43 No. 1
- Ramadhany, M. 2021. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan The Alana Hotel and Convention Center Pada Masa Pandemi Covid-19*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta



- Riswanto, E. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru*. Jom FEKON Vol. 1 No. 5
- Robbins, S. P., Judge, T. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS UJUNG JAMPEA KABUPATEN  
KEPULAUAN SELAYAR**

Maurifah Maysarah<sup>1</sup>, Nurman<sup>2</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>3</sup>,  
Hj. Siti Hasbiah<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i4.728>

---

