



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Adi Saputra Pujianto Simbolon<sup>1</sup>, Cecep Hermana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

---

### Abstract

Received: 15 Oktober 2024  
Revised: 29 Oktober 2024  
Accepted: 14 November 2024

*This study aims to test and analyze the effect of Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning Karawang Regency. This study uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. Research samples were gathered using the probability sampling technique with nonrandom sampling which then produced 115 sample of employees who have the status of civil servant. The research instruments used were observation, interviews and questionnaires. In this study using SPSS 25 analysis tool. Data analysis technique using multiple linear regression test, hypothesis testing using t test. The results of this study show that there is a partial effect of Leadership Style on Employee Performance which has a value of 40.6%, while the partial effect of Organizational Commitment on Employee Performance is 59.4%. The simultaneous effect of Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance obtained a value 58.7% and the remaining 41.3% was influenced by other variables not examined.*

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

(\*) Corresponding Author: [Adisimbolon3108@gmail.com](mailto:Adisimbolon3108@gmail.com)

**How to Cite:** Simbolon, A. S. P., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14560356>.

---

## PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini perubahan di dalam instansi selalu berubah dengan sangat cepat dengan berbagai macam-macam tantangan yang ada di dalam instansi. Untuk dapat mengimbangi hal tersebut pemimpin harus memiliki strategi-strategi perencanaan yang tepat demi dapat bersaing dan maju dari instansi yang lain. Strategi-strategi perencanaan tersebut tidak terlepas dari sistem manajemen dan peran pemimpin untuk bisa mengatur dan mengawasi perkembangan instansi atau organisasinya, sehingga organisasi yang dikendalikan bisa berkembang dengan baik.

Seperti didalam UUD Peraturan Pemerintah (PP) nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang berbunyi “ Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan PP tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dasar hukum PP ini adalah Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan UU Nomor 5 Tahun 2014.

PP ini mengatur antara lain mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran; jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin; batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang

menghukum; dan hak untuk membela diri melalui upaya administratif bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin”.

Dalam mengatur anggota atau pegawai, intansi dapat mengorganisir melalui sistem manajemen sumber daya manusia atau dengan sebutan lain didalam masing-masing organisasi dengan makna yang sama. Manajemen sumber daya manusia disingkat menjadi MSDM adalah suatu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama didalam intansi menjadi maksimal. Salah satu yang menjadi hal pentingnya dibentuk bagian sumber daya manusia ini adalah untuk menyediakan pegawai negeri yang berkualitas serta mempunyai komitmen pada organisasi sehingga intansi dapat bekerja dan menjalankan program-program yang telah dibuat sehingga dapat tercapai tujuan bersama-sama dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Sesuai peraturan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan dalam menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat melalui Pendidikan dan Pelatihan.
- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan untuk: a. sebagai pedoman dalam penyusunan kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi; b. mewujudkan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang efektif dan tertib administrasi; c. meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dalam berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam kebhinekaan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan; dan d. mewujudkan Pegawai ASN berkelas dunia yang memiliki nilai-nilai dasar BerAKHLAK yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership style*) yang diterapkan para pemimpin dalam organisasi sangat penting berkaitan dengan komitmen organisasi para anggota terhadap organisasi. Sehingga dengan memiliki pekerjaan yang loyal maka akan mempermudah organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan sangat besar dalam perkembangan organisasi dan untuk para anggota agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan, Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang meningkatkan dalam kinerja anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Hasibuan (2016) mengemukakan tiga dimensi *leadership style* yaitu kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*), kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*), kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*). Gaya kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*) dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap dirinya orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut. Kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*) adalah kepemimpinan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*) ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

Komitmen Organisasi (*Organizational commitment*) merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan tenaga dan pikirannya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya. Dalam hal tersebut membuat individu berharap menjadi anggota dan bagian dari organisasinya agar dapat merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Komitmen merupakan sebuah hal yang membuat anggota organisasi untuk tetap tinggal dan mengabdikan dirinya untuk sebuah organisasi dan mengerjakan segala tugas-tugas organisasi dengan sungguh-sungguh. Dalam intansi berbagai masalah yang berdatangan tidak akan membuat intansi hancur apabila para anggota memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi kepada organisasinya, anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menumbuhkan rasa empati dalam menjalankan roda keorganisasiannya, tidak meninggalkan organisasi meski ada sebuah permasalahan dan berusaha membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu Komitmen Organisasi merupakan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas anggota dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Luthans (2016), komitmen dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu komitmen normatif (*Normative Commitment*), komitmen afektif (*Affective Commitment*) dan komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*). Komitmen normatif (*Normative Commitment*) menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada didalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Ketiga dimensi Komitmen Organisasi tersebut dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk membantu memperkuat *Organizational Commitment* anggota maka dimensi tersebut diperlukan didalam sebuah organisasi dan memperkuat pendirian anggota didalam organisasi meski organisasi tersebut mempunyai permasalahan, Oleh karena itu ketiga dimensi komitmen perlu menjadi

salah satu pilihan untuk diinternalisasikan pada setiap anggota agar mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja atau *performance* merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai mengarah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas proses instansi secara keseluruhan. Kinerja pegawai mengacu pada kegiatan dan tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai secara efisien dan efektif.

Dessyarti (2018), menyatakan bahwa “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi)” penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dealer motor PT. Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dealer motor PT. Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi. Oleh karena itu penulis akan memberikan persamaan dan perbedaan, Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Komitmen Organisasi (X2) dan Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada variabel Kepuasan Kerja dan objek penelitian.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut ini hasil *mini survey* yang dilakukan kepada pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang:

Berdasarkan hasil wawancara hampir semua karyawan bekerja selama dua tahun. Dengan ini narasumber menyatakan bahwa sebagian pegawai bekerja selama dua tahun. Kurangnya sikap empati terhadap pegawai menjadi kekurangan saya, seperti halnya definisi dari pemimpin yaitu dapat mempengaruhi bawahannya, bahwa kepemimpinan diorganisasi ini mampu mempengaruhi orang lain, serta berperilaku baik, tidak mementingkan ego sendiri dan memberi peluang untuk para pegawai untuk berpendapat, itu menjadi hal yang masih saya usahakan terapkan didalam instansi ini. Artinya sikap kurang empati atau ketidakpedulian menjadi kekurangan pada diri pemimpin dan hal itu menjadi titik fokus pemimpin untuk memperbaiki sikap tersebut.

Pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang mengatakan, bahwa ketika ada masalah di instansi tidak harus mengikutsertakan pegawai dalam pemecahan masalah. Diartikan bahwa kebijakan ketika menyelesaikan masalah dalam lembaga keinstansian pemimpin tidak mengikutsertakan pegawai dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang mengatakan pendekatan emosional tidak berpengaruh untuk membuat pegawai tetap bertahan, dan pemimpin bertindak adil tidak membedakan para pekerja sesuai tugas masing-masing pegawai tetap masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan instansi. Dapat diartikan bahwasannya pendekatan emosional yang

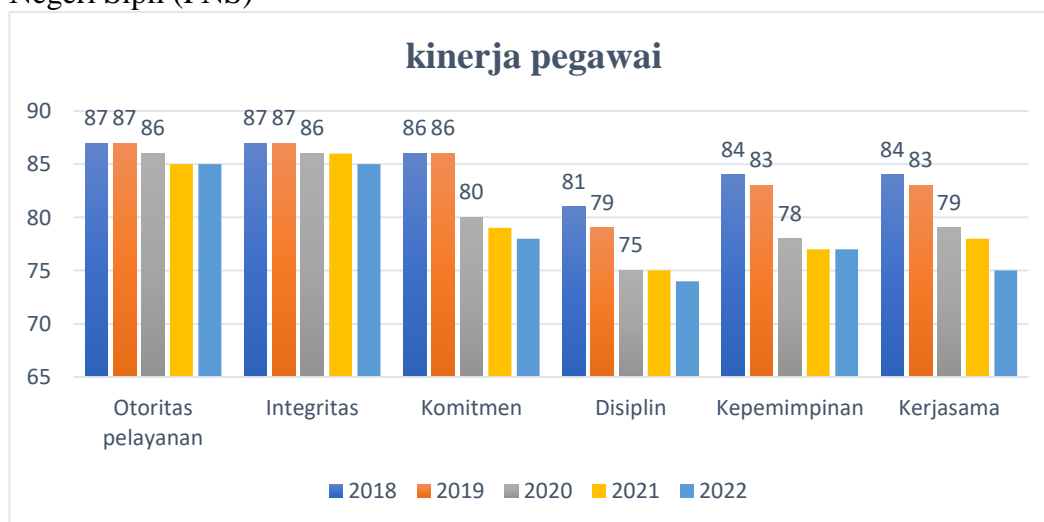
dilakukan pemimpin tidak mempengaruhi keinginan pegawai untuk selalu bekerja di lembaga instansi ini karena para pegawai mempunyai pengaruh lain untuk dapat terus bertahan disini dan juga pemimpin selalu bersikap adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kepada para pegawainya.

Jika terjadi permasalahan tersebut maka pegawai diberikan teguran dan dilakukan evaluasi terlebih dahulu mengenai progress kualitas kinerja pegawai. Artinya ketika kinerja pegawai masih rendah pemimpin melakukan evaluasi sebelum melakukan ke tahap pemberhentian kerja atau pemutusan kerjasama hal ini dilakukan sebagai langkah awal dan akhir.

Pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang mengatakan bahwa *planning* yang dibuat tidak sesuai target, maka pada evaluasi yang diadakan pada sebulan sekali akan dibahas secara detail, dan membuat konsep agar target dapat tercapai, dengan hanya melibatkan sebagian pegawai. Dapat diartikan bahwa *planning* yang tidak mencapai target dapat menjadi bahan evaluasi untuk pegawai yang tidak mencapai target tersebut.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pemimpin di instansi. Merupakan permasalahan yang paling serius dalam memimpin, pemimpin belum maksimal dalam memberikan motivasinya atau arahan untuk mencapai tujuan Bersama organisasi, sehingga saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai kurang bersemangat dan pimpinan kurang mencurahkan waktunya untuk organisasi. Ini adalah masalah yang harus di perbaiki di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, jika hal ini tidak diperhatikan pegawai akan kurang merespon pimpinannya, oleh karena itu pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan tujuan organisasi yang ada.

Jumlah Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang sebanyak 115 Pegawai Negeri Sipil (PNS)



**Gambar 1.**

**Perkembangan hasil laporan kinerja tahun 2018-2022**

**Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang, 2023.**

Berdasarkan data Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang pada gambar 1.1 menunjukkan adanya penurunan hasil kinerja pada tahun 2020. Hal ini berimbas kepada hasil kinerja yang kurang

optimal. Dapat disimpulkan bahwa kuantitas dan kualitas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) belum sepenuhnya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan maupun permasalahan secara bersama sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berbunyi di dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: objektif; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparan. Oleh Sebab itu Dalam mencapai kinerja yang maksimal dan efisien maka manajer dan sekaligus pemimpin instansi mengedepankan kualitas para pekerja mengingat ada berbagai perinsip yang diterapkan dalam pelayanan pekerjaan demi citra dan nama baik instansi tetap terjaga, sehingga mampu memberikan kinerja dan pelayanan yang terbaik. Untuk mencapai hal tersebut dipastikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang harus memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik, berkomitmen dan juga royal terhadap organisasi.

Sudah seharusnya setiap pekerja memiliki komitmen organisasi sebagai penunjang kinerja yang baik. Dimana aspek kinerja pegawai yang dinilai pada pelayanan pekerjaan ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kehadiran, dan kerjasama dengan rekan pekerja lainnya, sebagai pendukung untuk meningkatkan kinerja untuk para pekerja dan meningkatkan kualitas pekerja maupun instansi itu sendiri guna bisa bertahan eksistensi instansi itu sendiri di mata masyarakat.

Persaingan yang kuat didalam dunia kerja maka pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar usaha terus meningkat, tentu dalam memilih gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan komitmen untuk para pegawai. Sehingga usaha yang didirikan mampu menghasilkan hal baik dan positif, dengan meningkat keahlian pada para pegawai, mengingat tugas pada instansi harus memiliki kemampuan khusus dalam memberikan pelayanan pekerjaan dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan, dengan kinerja yang maksimal sesuai harapan bersama untuk mengembangkan kualitas pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara sistematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki didalam hipotesis. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada gagasan positivistik, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian data bersifat statistik (Sugiyono, 2015). Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang berjumlah 115 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yang berfokus pada *simple random sampling*. Sampel Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 115 orang bisa dikatakan juga sebagai 115 anggota populasi untuk dapat dijadikan narasumber sebagai subjek penelitian. Sehingga dapat dikatakan peneliti menggunakan teknik *nonrandom sampling*. Teknik ini didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer seperti data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Kemudian data sekunder seperti data hasil riset atau penelitian sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan menggunakan alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang mengukur valid atau tidaknya instrumen dalam penelitian. Apabila hasil perhitungan  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  kritis (0,300) maka instrumen dinyatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

No. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,638	0,300	Valid
2	0,706	0,300	Valid
3	0,608	0,300	Valid
4	0,534	0,300	Valid
5	0,711	0,300	Valid
6	0,582	0,300	Valid
7	0,677	0,300	Valid
8	0,518	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)**

No. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,805	0,300	Valid
2	0,747	0,300	Valid
3	0,717	0,300	Valid
4	0,679	0,300	Valid
5	0,772	0,300	Valid
6	0,777	0,300	Valid
7	0,809	0,300	Valid
8	0,782	0,300	Valid
9	0,809	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,699	0,300	Valid
2	0,738	0,300	Valid
3	0,702	0,300	Valid
4	0,636	0,300	Valid
5	0,759	0,300	Valid
6	0,711	0,300	Valid

7	0,601	0,300	Valid
8	0,620	0,300	Valid
9	0,628	0,300	Valid
10	0,637	0,300	Valid
11	0,504	0,300	Valid
12	0,759	0,300	Valid
13	0,548	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen yaitu nilai *Cronbach alpha* > 0,600.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,787	0,600	Reliabel
2	Komitmen Organisaai (X2)	0,919	0,600	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	0,892	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

### Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,64833691
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Sig. Pada data yang digunakan dalam penelitian ini berada pada angka 0,200, dimana angka tersebut lebih dari kriteria yang ditentukan ( $Sig > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan pengujian regresi linear berganda pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,329	3,340		3,392	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.522	.095	.352	5,501	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.637	.071	.577	9,015	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yang mempresentasikan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, yaitu  $Y = 11,329 + 0,522X1 + 0,637X2$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 11,329 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan naik atau terpenuhi/terikat.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,522 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, atau jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang mengalami peningkatan sebesar 0,522 dengan asumsi variabel independen lain konstan.
3. Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, atau jika variabel Komitmen Organisasi meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang mengalami peningkatan sebesar 0,637 dengan asumsi variabel independen lain konstan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.329	3.340		3.392	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.522	.095	.352	5.501	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.637	.071	.577	9.015	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel output SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan adalah 5,501. nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5%,  $df = n - 2 = 115 - 2 = 113$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,981$ . Dengan demikian diketahui nilai t hitung (5,501) > t tabel (1,980), maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel output SPSS di atas, nilai t hitung variabel Komitmen organisasi adalah 9,015. nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel

dengan tingkat signifikansi 5%,  $df = n - 2 = 115 - 2 = 113$  diperoleh  $t$  tabel = 1,981. Dengan demikian diketahui nilai  $t$  hitung (9,015) >  $t$  tabel (1,981), maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2160.567	2	1080.283	79.737	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1517.381	112	13.548		
	Total	3677.948	114			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diperoleh nilai  $f$  hitung = 79,737 sedangkan nilai  $f$  tabel = 3,08 berarti nilai  $f$  hitung >  $f$  tabel dan diketahui nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.580	3.68077
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,587 yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar 58,7%. Artinya, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Sehingga dapat diartikan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Sehingga dapat diartikan semakin meningkatnya komitmen organisasi maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

## REFERENSI

- Dessyarti, R. S. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol. 7 No. 2.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. (2023). Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Siyoto, S. & Sodik. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 3rd ed. Bandung: Alfabeta CV.
- Widayaningtyas, R. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). S1 Thesis. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.