gtf PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

Skripsi

Oleh :

Nama : Mona Reza

NIM : 212021014

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Oleh :

Nama : Mona Reza

NIM : 212021014

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Mona Reza
NIM	: 212021014
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Sako Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unntuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan oarang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, November 2024

Mona Reza

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang
Nama	: Mona Reza
NIM	: 212021014
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Prodi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

Hj. Kholillah,.S.E.,M.Si
NIDN : 0201106001

Pembimbing II

Anggreany Hustia, S.E.,M.M
NIDN : 0110128301

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.,CHRO
NIDN : 0229057501

iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Qs. Al-Insyirah:5-6)

"Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau ingginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan"

(Maudy ayunda)

" Kita tidak dapat mengubah masa lalu,Tapi kita bisa mengubah masa depanAsal kamu mau mengubahnya".

(Mona reza)

PERSEMBAHAN

Dengan Mengucap Rasa SyukurAlhamdulillah Kepada Allah SWT. KupersembahkanTeruntuk Orang-orang Yang Ku Sayangi :

1.Ayahku tercinta Zulkifli dan Ibuku tercinta Icut Tristawati

2. Saudari Perempuanku Ririn della Yusmalia A.Md.S.I.Ak

3.Adekku (Keisya dan Wahyu)

4.Almamater yang saya banggakan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " **Pengaruh Komitmen dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang**."yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir . Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahku Zulkifli dan Ibukku Icuttrisnawati tercinta. Mereka adalah orang tua yang telah berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus, keberhasilan dalam penulis skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Hj. Kholillah.,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Ayuk kandungku Ririn della yusmalian A.Md.S.I.Ak dan kakak iparku Jesi kristapel S.,Pd, Terimakasih atas semua doa dan jasa serta motivasi yang telah kalian berikan kepada penulis,mungkin penulis banyak ngeluh dan maunya tapi kalian selalu ada dan mengusahan untuk penulis.
7. Kepada Kedua adikku dan keponakkan (Kiesya Amellia, Wahyu Syahputra & Nasya Olivira) Terimakasih atas kelelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang. Sehingga penulis semangat untuk mengejakan skripsi ini sampai selesai.
8. Sahabat seperjuangan dari Maba-Wisuda(Risna Anggraini, Alda Permata G, Meinani, Keisya Azzahra, Hartina) yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran selama semasa perkuliahan, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan Sahabatku Merizian, Dinda Angel, Salsa Bella Adriani Terimakasih kepada kalian yang telah menjadi tempat berkeluh kesah dan saksi bisu selama penulis menjalani perkuliahan.
9. Terakhir Kepada Diriku sendiri MONA REZA Terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri sendiri dari tekanan luar dan tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi yang mempu berditi tegak ketika dihantam permasalahan yang ada.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya

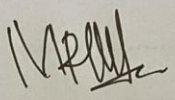
konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi yang mempu berditi tegak ketika dihantam permasalahan yang ada.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Palembang, 2025

Penulis



Mona Reza

viii

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan……...…i

Halaman Judul……..…...….ii

Halaman Pernyataan Beba Plagiat……..…….....…iii

Halaman Pengesahan Skripsi……..…..iv

Halaman Persembahan dan Moto……..……v

HalamanPrakata……..……..vi

Daftar Is……ix

Halaman Daftar Tabel……...xi

Halaman Daftar Gambar……...xii

Halaman Daftar Lampiran…….....xiii

Abstra…….....xiv

Abstrac……..……xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Masalah 11

D. Manfaat Masalah 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 13

B. Penelitian Sebelumnya 24

C. Kerangka Pemikiran 27

D. Hipotesis 29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 30

B. Lokasi Penelitian 31

C. Operasional Variabel 32

D. Populasi dan Sampel 33

E. Data yang Diperlukan 35

F. Metode Pengumpulan Data 36

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data 37

BAB IV HAIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 45

B. Pembahasan 68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 74

B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja…….. 4

Tabel I.2 Data Pra Riset faktor Mempengaruhu kinerja……. 6

Tabel I.3 Data Pra Riset Kinejra Karyawan…… 7

Tabel I.4 Data Pra Riset Gaya Kepeimipinan…… 8

Tabel I.5 Data Pra Riset Komitmen……. 9

Tabel III.1 Data Operasional Variabel…… 32

Tabel III.2 Data Populasi dan Sampel…… 35

Tabel IV.1 Data Hasil Uji Validitas…… .49

Tabel IV.2 Data Uji Reliabilitas…… 50

Tabel IV.3 Gambaran Umum Responden Kinerja Karyawan (Y)…… 55

Tabel IV.4 Gambaran Umum Responden Gaya Kepemimpinan(X1)…… 58

Tabel IV.5 Gambaran Umum Responden Komitmen(X2)…….. 61

Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda……..... 64

Tabel IV.7 Hasil Uji F (Uji Simultan)…… 66

Tabel IV.8 Hasil Uji t (Uji Varsial)…… 67

Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi…… 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran…… 29

Gambar IV.1 Karakteristik Responden Bersadarkan Jenis Kelamin…….. 51

Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan…….. 52

Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan……. 53

Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja…… 53

Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Sampel…….. 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisioner Penelitian

Lampiran: Nilai F Tabel

Lampiran: Nilai t Tabel

Lampiran: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Hasil Regresi Berganda

Lampiran: Hasil Uji F

Lampiran: Hasil Uji t

Lampiran: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran: Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Biodata Penulis

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

Mona reza[1], Kholillah[2], Anggreany Hustia[3]

ABSTRAK

Mona Reza/212021014/2025/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang. 2) Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang. 3) Adakah Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang 2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat sako kota Palembang 3) untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai kantor camat sako kota palembang. Jenis penelitian ini asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah (Y) kinerja, (X1) gaya kepemimpinan, (X2) Komitmen. Jumlah Sampel pada penelitian ini adalah 60 responden yang diambel secara *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap kinerja pegawai. 2) Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kineja Pegawai. 3) Terdapat Pengaruh signifikan Komitmen terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian , gaya kepemimpinan dapat memperkuat komitmen terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen , dan Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF SAKO DISTRICT OFFICE EMPLOYEES, PALEMBANG CITY

Mona reza[1], Kholillah[2], Anggreany Hustia[3]

ABSTRAK

The formulation of the problem in this research is 1) Is there an influence of Leadership Style and Commitment on the Performance of Employees at the Sako Subdistrict Office, Palembang City. 2) Is there an influence of Leadership Style on the Performance of Sako Subdistrict Office Employees in Palembang City? 3) Is there an influence of commitment on the performance of employees at the Sako sub-district office, Palembang City. The aims of this research are 1) to determine the influence of leadership style and commitment on the performance of employees at the Sako sub-district office, Palembang City. 2) to determine the influence of leadership style on the performance of employees at the Sako sub-district office, Palembang city. 3) to determine the effect of commitment on the performance of employees at the Sako sub-district office, Palembang city. This type of research is associative, with the variables used being (Y) performance, (X1) leadership style, (X2) Commitment. The number of samples in this study was 60 respondents taken using proportionate stratified random sampling. The data used is primary and secondary data. Data collection methods use questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F and t hypothesis testing, coefficient of determination. The research results show that 1) There is a significant influence of Leadership Style and Commitment on employee performance. 2) There is a significant influence of Leadership Style on Employee Performance. 3) There is a significant influence of commitment on employee performance. Based on test results, leadership style can strengthen commitment to employee performance.

Keywords: Leadership Style, Commitment, and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetetif, Agar dapat merealisasikan harapan tersebut diperlukan daya penggerak dari para pemimpin agar dapat memotivasi para karyawannya dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika ada pemimpin dan karyawan belum dapat memenuhi setiap kebutuhan yang diinginkan, maka karyawan akan mengalami ketidak puasan kerja, frustasi konflik, dan stres.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Perusahaan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan karyawan yang terampil dan profesioanal didalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai dianggap sebagai hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan

organisasi, Prawirosentono (Sinambela, 2019). Pihak terkait: Menjalankan organisasi secara sah sesuai dengan moral dan etika, tanpa melanggar peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain kinerja adalah derajat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan dapat memahami dan menerima tujuan organisasi dan perusahaan. Tujuan organisasi adalah tujuan yang ingin dicapai organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangkunagara (2019: 22), Kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung ditentukan oleh faktor-faktor seperti peralatan kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, kepuasan kerja, dukungan atasan, dan bonus. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja tersebut. Jika setiap karyawan memiliki komitmen yang baik, maka perusahaan akan berkembang dan bertahan walaupun di dalam suatu persaingan lingkungan bisnis tidak stabil, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Peran pemimpin sangat besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuan, Afandi (2020:107). Dari merekalah muncul gagasan baru dan inovatif dalam

mengembangkan perusahaan, namun tidak dipungkiri bawahan juga memiliki peran yang tidak kalah penting, bahwasanya bawahan inilah yang akan menjalakan dan melaksanakan gagasan pemimpin yang tertuang dalam setiap keputusan, baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung pemimpin itu sendiri, bagaimana seseorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diterapkan.

Komitmen organisasi merupakan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota, Robbins, dkk (2019: 47). Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan (3) perasaan setia terhadap organisasi, Robbins dkk (2020: 234). Komitmen organisasi sebagai seorang yang memiliki perasaan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang mengekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi

Komitmen organisasi digambarkan sebagai emosi, identitas, loyalitas dan komitmen yang diungkapkan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit dalam organisasi,Wibowo, (2020: 430). Kontribusi karyawan terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting bagi perusahaan, Luthans (2019: 249). Hal ini membuat karyawan untuk keluar atau tetap bekerja di perusahaan, serta membuat karyawan merasa bangga dapat mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para

karyawanya ,untuk memajukan perusahaan ini perlu pengawasan, pengarahan dab yang maksimal.

Kantor Camat Sako Kota Palembang adalah salah satu kecamatan yang terletak di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Kecamatan ini memiliki berbagai layanan administrasi yang mencakup berbagai urusan pemerintahan dan pelayanan publik untuk warga di wilayahnya. Kantor Camat Sako menjadi pusat pelayanan bagi masyarakat di Kecamatan Sako, yang berfungsi untuk membantu dalam berbagai aspek administrasi seperti KTP, akta kelahiran, surat menyurat dan lainnya. Kantor Camat Sako beralamatkan di Jln. Musi Raya Utara No. 1, Sialang, Kec. Sako,Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30961.

Tabel 1.1

Hasil pelaksanaan kerja

Kantor Camat Sako Kota Palembang

Tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi	Target tercapai	Target yang belum tercapai
2020	1.200	1.100	91,6 %	**8,4%**
2021	1.100	950	86 %	**14%**
2022	1.400	1.300	92,8 %	**7,2%**
2023	1.500	1.200	80 %	**20%**

Sumber : Kantor Camat Sako Kota Palembang, November 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa target pelaksanaan kerja selama 4 tahun terakhir ini mengalami ketidak stabilan. Dapat

dilihat pada tahun 2020 realisasi sebesar 91,6%, Menurun pada tahun 2021 menjadi 86%. Pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan sebesar 92,8%. Kemudian pada tahun 2023 kembali menurun sebesar 80% . Hal ini dikarenakan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Terlihat jelas bahwa target pelayanan administarsi kependudukan selama 4 tahun terakhir belum mencapai maksimal, sehingga target kinerja setiap tahunnya masih tidak dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini membuktikan kinerja karyawan belum optimal terutama dalam memenuhi target kinerja. Belum terpenuhnya target yang maksimal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang masih belum tercapai dengan baik

Tabel 1.2

Data Pra Riset faktor yang mempengaruhi kinerja di Kantor Camat Sako Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai mempunya skill yang kuat untuk memaksimalkan kualitas hasil kerja	24	**6**
2	Pegawai memiliki pengetahuan tinggi tentang pekerjaan	19	**11**
3	Pegawai mempunyai rancangan kerja yang baik agar cepat Tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	24	**6**
4	Pegawai merasa kepribadian mendukung kinerja yang baik	27	**3**
5	Pegawai selalu mendapatkan bonus/apresiasi atas pencapaian pekerjaan	27	**3**
6	Pemimpin mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan	23	**7**
7	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada semua karyawan	10	**20**
8	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan selama mereka bekerja	25	**5**
9	Pegawai selalu datang tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan	25	**5**
10	Pegawai merasa nyaman dengan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan	22	**8**
11	Pegawai memiliki sifat rasa tanggung jawab yang besar untuk kemajuan perusahaan	18	**12**
12	Komitmen yang tinggi dari karyawan dapat mendorong tercapainya target perusahaan	6	**24**
13	Pegawai mampu mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan	27	**3**

Sumber : Data Pra Riset faktor yang mempengaruhi kinerja di Kantor Camat Sako Kota Palembang, November 2024.

Berdasarkan pada table 1.2 dari data pra riset diatas Kantor Camat Sako Kota Pelembang terdapat permasalahan dalam faktor gaya kepemipinan dan komitmen. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai dengan pegawai sering mengeluh tentang adanya masalah yang ada dikantor tapi tidak terevaluasi oleh pemimpin yang mana permasalahan tersebut disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan. Pegawai tidak berkomitmen tinggi untuk mendorong target pencapaian perusahaan atau memanjukan perusahaan karena itu perusahaan tidak

berkembang , tidak ada kemajuan jadi perusahaan akan dalam keadaan seperti itu saja atau keadaan perusahaan akan semakin memburuk

Tabel 1.3

Pra Riset Kinerja Karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	13	**17**
2	Pegawai mampu mencapai jumlah target yang ditetapkan oleh pemimpin	11	**19**
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14	**16**
4	Pegawai mampu menggunakan dana yang sesuai dengan anggran dari kantor	19	**11**
5	Pegawai telah mendapat pengawasan saat melakukan tugas/ pekerjaan	20	**10**
6	Hubungan antar sesama pegawai saling menghargai	20	**10**

Sumber : Pra Riset Kantor Camat Sako Kota Palembang, November 2024.

Tabel 1.2 dapat dijelaskan kinerja pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang dalam melaksanakan kinerja belum mencapai 100%, Dapat dilihat dari pernyataan 1 bahwa masih perlu ditingkatkan lagi karena kualitas kerja masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada table 1.1 tahun 2020-2023 belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pernyataan ke 2 bahwa kuantitas belum sesuai dengan yang direncanakan di Kantor Camat Sako Kota Palembang pencapaian menunjukkan kinerja pegawai masih kurang maksimal. Selanjutkan dipernyataan ke 3 bahwa jangka waktu merupakan suatu indikator permasalahan kinerja pada pernyataan diatas bahwa pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya pada waktu yang ditentukan, pegawai masih banyak yang bersantai-santai pada saat jam bekerja atau waktu yang digunakan tidak efisien, masih ada pegawai yang

mengabaikan jam kerja, seperti karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam kerja, masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi sehingga menyebabkan terbengkalainya pekerjaan.

Tabel 1.4

Hasil Pra Riset Gaya Kepemimpinan Kantor Camat Sako Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas kepada semua karyawan	12	**18**
2	Pemimpin sering memberi apresiasi pencapaian dan perkembangan tim	11	**19**
3	Komunikasi antar pimimpin dengan karyawan baik setiap harinya	13	**17**

Sumber : Pra Riset Kantor Camat Sako Kota Palembang, November 2024.

Berdasarkan pada table 1.5 dari data diatas Kantor Camat Sako Kota Pelembang dimana dilihat pemimpin kurang memberikan inspirasi kepada semua karyawan untuk memberikan yang terbaik. Pemimpin kurang memberikan apresiasi terhadap bawahanya seperti pegawai yang sudah bekerja mencapai target tetapi tidak diberikan bonus. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai misalanya pegawai sering mengeluh tentang adanya masalah yang ada dikantor tapi tidak terevaluasi oleh pemimpin yang mana permasalahan tersebut disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan.

Tabel 1.5

Hasil Pra Riset Komitmen Kantor Camat Sako Kota Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Indikator komitmen afektif		
	a. karyawan memiliki kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan perusahaan	10	**20**
	b. Karyawan rela melakukan pekerjaan untuk perusahaan	11	**19**
2	Indikator komitmen kontinu		
	a. Jika karyawan keluar dari perusahaan ini maka kerugian-kerugian yang karyawan alami lebih besar dari pada manfaat yang karyawan dapatkan	8	**22**
	b.Karyawan memperhitungan kerugian jika meninggalkan perusahaan	11	**19**
3	Indikator komitmen normative		
	a. karyawan memiliki tanggungjawab dalam bekerja diperusahaan untuk mencapai hasil yang baik	11	**19**
	b. komitmen yang tinggi dari karyawan dapat mendorong tercapainya target perusahaan	12	**18**

Sumber : Pra Riset Kantor Camat Sako Kota Palembang, November 2024.

Berdasarkan table 1.4 dapat dijelaskan bahwa komitmen di Kantor Camat Sako Kota Palembang masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari komitmen afek tif masih banyak karyawan yang belum memiliki kerelaan untuk kepentingan org anisasi ,karyawan masih banyak juga yang belum rela melakukan pekerjaaan untu k perusahaan. Pada komitmen kontinu karyawan tidak memperhitungkan jika kelu ar dari perusahaan maka kerugian yang akan dialami akan lebih besar dibandingk an dengan pendapatan yang karyawan dapatkan selama bekerja. Untuk Komitmen normative karyawan belum sepenuhnya memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi untuk mencapai hasil target kinerja yang baik untuk perusahaaan.

Berdasarkan semua permasalahan yang ada diatas jika terus dibiarkan ma ka karyawan tidak akan semangat saat bekerja bahkan bisa menyebabkan terjadin ya kemangkiran pada karyawan, tentulah perusahaan akan mengalami kerugian ka rena karyawan tidak bekerja yang optimal untuk perusahaan. Oleh karena itu peru sahaan perlu memberikan perhatian antara lain dengan cara melaksanakan kajian berkaitan dengan permasalahan yang terjadi serta lebih terbuka kepada karyawan untuk mengambil keputus dan mambuat ke nyaman untuk karyawan sehingga kar yawan merasa puas saat melakukan pekerjaannya dan dapat menciptakan hubunga n kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan perusahaan demi terpenuhinya tu juan perusahaan.

Berdasarkan permasalahn diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam permasalahan dengan melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Komitemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang"**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang terkandung pada rumusan masalah penelitian dengan beberapa pertanyaan, dalam hal ini adapun beberapa rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang

3. Adakah pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sako Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian diharapkan dapt dikembangkan serta diterapkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi Kantor Camat Sako Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi atau acuan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya

Manusia, serta bisa dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Arfan, I.L. (2019). *Manajemen dan Perilaku Keorganisasian.* Jakarta: Erlangga.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Grecea, N.S.T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bidang GTK Dinas DIKPORA DIY.

Diah, I.A., Fauzi, F., & Dencik, BA. (2019). *Metodelogi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Griffin, R.W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Hidayat, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Husain, A.N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Sibolga.

Iqbal, H. (2019). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif).* Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, K. (2019). *Pemimpinan dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Kumala, H.R., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*. 2 (1): 26-31.

Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Meyer., & Allen, N.J. (2020). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Indeks.

Muhammad, A.I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Inti Manunggal Surabaya. *JKM: Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen*. 3 (7): 82-91.

Muhammad, G.P.K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. X. *JPE: Jurnal Penelitian Ekonomi.* 4 (1): 1-13.

McShane, S.L. (2019). *Principles of Management.* Texas: Open Stax.

Robbins, P.S., & Timothy, A.J. (2019). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Samsuddin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.

Setiana, A.R. (2022). *Mograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Surabaya: Global Aksara Pers.

Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisman, M. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kerja.* Jakarta: Salemba Empat

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Windy, A.Y., & Agussalim, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang. *Matuajurnal: Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis.* 2 (4): 47-54.