

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. META TANI PALMA ABADI**

Beni Okta Sulitra⁽¹⁾ Eti Arini⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
sulitrabeniokta@gmail.com

ABSTRACT

Considering the importance of employee work performance, employee commitment is one of the factors that needs to be paid attention to by company leaders. Problem formulation 1) Does leader behavior influence employee work performance at PT. Meta Tani Palma Abadi? 2) Does employee commitment influence employee work performance at PT. Meta Tani Palma Abadi? 3) Does leader behavior and employee commitment simultaneously influence employee work performance at PT. Meta Tani Palma Abadi? This research aims 1) To find out how leader behavior influences employee work performance at PT. Meta Tani Palma Abadi. 2) To find out how employee commitment influences employee work performance at PT. Meta Tani Palma Abadi. 3) To find out how leader behavior and employee commitment simultaneously influence employee work performance at PT. Meta Tani Palma Abadi. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is a descriptive method. The population of this research is the entire number of employees of PT. Meta Tani Palma Abadi, totaling 134 people. The sample consisted of 134 employees of PT. Meta Tani Palma Abadi. Based on the results of research regarding leader behavior (X1) which influences employee performance (Y) at PT Meta Tani Palma Abadi, this means that if work commitment increases, employee performance will also increase. Commitment (X2) influences employee performance (Y) PT Meta Tani Palma Abadi meaning that if the personality is good then employee performance is also good Employee performance (Y) on employee performance PT Meta Tani Palma Abadi means that if employee commitment increases then employee performance also increases .
Keywords: Leader behavior, employee commitment, work performance,

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi kreator (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan prestasi bawahannya. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berperan penting pada aktivitas organisasi bahkan keberlanjutan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan rencana operasional organisasi. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Menurut Terry (1972). Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Pemimpin seharusnya memiliki sifat kepemimpinan dan memiliki wewenang sehingga ia berhak melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melakukan praktik kepemimpinan, sesungguhnya pemimpin melakukan penerapan teori kepemimpinannya dan juga menerapkan seni kepemimpinan agar ia berhasil memimpin. Keberhasilan memimpin itu merupakan bentuk pertanggungjawaban

kepemimpinannya.

Kepemimpinan sudah merupakan suatu permasalahan yang lama menjadi objek studi para ilmuwan. Istilah kepemimpinan itu berisi pemikiran tentang citra khas individu-individu yang memegang kuasa secara dinamis. Disamping itu, mereka itu mampu mengibarkan bendera kemenangan ketika bergulat dan bergelut dengan tantangan situasi dan kondisi dalam memecahkan masalah kepemimpinan yang dihadapi (Ngaisah, 2014).

Pemimpin memiliki peranan dalam mengarahkan ataupun menerangkan kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan. Pemimpin memberikan arahan mengenai hal apa yang harus dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi karyawan dapat dinilai dengan kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian kecakapan dan tanggung jawab. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi, maka organisasi mengadakan penilaian prestasi kerja. Perilaku pemimpin dan komitmen karyawan sangat berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang optimal dalam peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2011).

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, oleh sebab itu permasalahan kepemimpinan merupakan topik yang menarik dan dapat dimulai dari sudut mana saja bahkan dari waktu ke waktu menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan, tetapi pada manusia di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan (Sunnyoto, 2015).

Perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membangun kemajuan perusahaan dengan melihat faktor situasi dan kondisi diperlukan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia yang menjadi landasan suatu organisasi untuk menunjukkan output dalam bekerja menjadi maksimal. Peningkatan sumber daya manusia ini dapat dilihat oleh pimpinan menjadi suatu bagian yang utuh yaitu, adanya kualitas pencapaian hasil kerja karyawan dalam perusahaan, serta kuantitas dari segi efisiensi dan efektivitas yang dilakukan karyawan. Maka dengan demikian dibutuhkan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mengukur seberapa besar tingkat kemampuan pelaksanaan-pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan (Siagian, 2012).

Perusahaan yang sukses memandang karyawannya sebagai asset, bukan hanya sekedar faktor produksi yang memerlukan biaya. Perusahaan melihat dan menganggap karyawan sebagai asset yang harus dikembangkan agar dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Dengan adanya perilaku pemimpin seperti diuraikan tersebut di atas maka perusahaan memperoleh komitmen dari karyawannya sekaligus meningkatkan nilai karyawan tersebut, baik bagi perusahaan maupun diri karyawan sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, pengurangan biaya dan peningkatan kualitas, keunggulan bersaing yang sangat sulit untuk diperoleh sekaligus. Selain itu karyawan yang memiliki komitmen bisa beradaptasi dengan mudah terhadap visi dan misi perusahaan serta berbagai perubahan, sehingga membantu menciptakan harmoni dalam perusahaan (Wiborwo, 2013),

Dalam setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Komitmen karyawan bisa saja mengalami penurunan namun bisa juga mengalami peningkatan. Penyebab komitmen itu turun karena merasa tidak percaya terhadap perusahaan, akan tetapi komitmen juga dapat meningkat karena karyawan merasa nyaman pada posisinya dan percaya terhadap perusahaan tersebut. Setiap karyawan harus memiliki komitmen dalam dirinya sendiri untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan serta tujuan perusahaan .

Komitmen karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan demikian jika

masing- masing karyawan dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat dicapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya yang ada di dalamnya (Handoko, 2019).

Namun dalam kasus ini pemimpin kurang memperhatikan kekurangan dari perusahaan tersebut, karena saat ini yang masih menjadi kendala karyawan PT. Meta Tani Palma Abadi adalah sistem yang masih kurang mendukung, saat sistem belum bisa memenuhi pekerjaan karyawan, mungkin akan menurunkan kinerja dan kualitas pekerjaan di setiap divisi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Suyetno salah satu karyawan PT. Meta tani Palma Abadi mengatakan bahwa pihak perusahaan senantiasa melakukan penilaian untuk mengukur kinerja karyawannya dengan perilaku pemimpin tersebut menimbulkan kekecewaan terhadap karyawannya sehingga dapat merusak kinerja karyawan. Perilaku seorang pemimpin didalam melakukan kepemimpinan PT. Meta tani Palma Abadi dengan cara mengatur para bawahannya sesuai dengan keinginannya. Sementara komitmen karyawan juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sangat berpengaruh dan akan berdampak pada hasil kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Meta Tani Palma Abadi”.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai yang sumber data yang jumlahnya banyak. (Arikunto, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah PT. Meta Tani Palma Abadi yang berjumlah 134 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel adalah 134 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, angket dan dokumentasi.

Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan. Observasi bertujuan untuk memperoleh informasi dalam menjawab masalah penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dapat berupa hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan atau kejadian dan hasil pengujian. (Sugiyono, 2013).

Kuesioner (Angket)

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana pertanyaan telah memiliki alternatif jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Responden tidak bisa memberikan jawaban atau respon lain kecuali telah tersedia alternatif jawaban. Skala yang digunakan dalam angket ini adalah Skala Linkert (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2013

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian ini yaitu menguji validitas dan realibilitas instrument. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuesioner, maka kesungguhan responden mengisi merupakan hal yang penting. (Sekaran, 2013). Adapun uji instrument yang dimaksud adalah menguji valid dan realibilitas yang dilakukan pada sample uji, ditentukan dengan sample khusus sejumlah 20 orang karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma. Instrument yang valid dan reliable merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang telah terkumpul diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

Uji Validitas Data

Menurut Ghazali (2019) uji validitas digunakan sebelum kuisisioner disebarkan kepada objek penelitian untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrumen penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *pearson corelation*, dimana valid jika nilai signifikan $< (0,05)$.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis terhadap soal yang dikatakan valid, kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan statistika menggunakan SPSS 2.6 *for windows* maka diperoleh hasil reliabilitas seperti pada tabel berikut.

Analisis Data

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 26*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka–angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu:

Tabel 2
Tanggapan Responden

Interval Penilaian	Kategori Penilaian
5,00	Sangat baik
4,00 – 4,99	Baik
3,00 – 3,99	Cukup baik
2,00 – 2,99	Kurang
1,00	Sangat Kurang

Sumber : Sugiyono, 2013

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X₁ = Perilaku pemimpin

X₂ = Komitmen karyawan

b₁, b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

e = *error*

Uji Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS adalah Independent Sample T Test. Independent Sample T Test digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok. Tes ini juga digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesisnya dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistik (uji dua pihak). H₀ : μ₁ = μ₂ tidak ada perbedaan peningkatan hasil pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Meta Tani Palma Abadi. H_a : μ₁ ≠ μ₂ ada perbedaan peningkatan hasil pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Meta Tani Palma Abadi.

Hipotesis dalam uji t ini membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila terdapat nilai t hitung positif maka t hitung > t tabel dapat dikatakan ada perbedaan bermakna. Apabila nilai t hitung negatif, dapat dikatakan ada perbedaan bermakna jika t hitung < t tabel.

Kesimpulannya H₀ ditolak apabila nilai signifikansi < 0,05 dan H₀ diterima apabila nilai signifikansi ≥ 0,05. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Meta Tani Palma Abadi.

Ha: Terdapat pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Meta Tani Palma Abadi.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X_i secara keseluruhan terhadap variabel Y . Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2013) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak maka tidak terdapat pengaruh antara diversifikasi produk dan harga terhadap keputusan pembelian.
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat pengaruh antara diversifikasi produk dan harga terhadap keputusan pembelian.

HASIL

Persepsi Responden terhadap perilaku pemimpin

Adapun persepsi responden tentang perilaku pemimpin didapatkan dari hasil kuesioner yang dapat dilihat bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel perilaku pemimpin (X_1) yaitu 3,90 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41-4,2) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun) diangka 4,02. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Semua keputusan ada ditangan pemimpin) diangka 3.64.

Persepsi responden terhadap Komitmen

Adapun persepsi responden tentang kepribadian dari hasil kuesioner yang dapat dilihat bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel komitmen karyawan (X_2) yaitu 3,86 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41-4,2) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya) diangka 4,08. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan) diangka 3.64.

Persepsi responden terhadap variabel Prestasi Kerja

Adapun persepsi responden tentang Prestasi kerja dari hasil pengisian kuesioner dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) yaitu 3,84 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41-4,2) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya menetapkan target kerja guna menghasilkan *output* kerja yang baik) diangka 4,07. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya) diangka 3.58.

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data, maka tahap selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variable independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variable lain tetap atau constant. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut;

Tabel 3
Uji Persamaan Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	2.067		.985	.326
	prilaku pemimpin	.662	.105	.591	6.312	.000
	komitmen karyawan	.441	.148	.279	2.974	.003

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan table di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 2.036 + 0.662 (X_1) + 0.441 (X_2)$.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai (*constant*) sebesar 2.036 mempunyai arti bahwa apabila variable perilaku pemimpin (X_1) dan komitmen karyawan (X_2), sama dengan nol maka variabel prestasi kerja (Y) akan tetap sebesar 2.036.
2. Koefisien regresi perilaku pemimpin (X_1) sebesar 0.662 menyatakan bahwa setia peningkatan satu satuan nilai variable perilaku pemimpin dapat meningkatkan nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 2.036.
3. Koefisien regresi komitmen karyawan sebesar 0.441 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel komitmen karyawan dapat meningkatkan nilai variabel prestasi kerja sebesar 2.036, dengan asumsi jika variabel perilaku pemimpin.

Uji Kolerasi

Uji kolerasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (R). berikut table hasil uji kolerasi variabel perilaku pemimpin (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Tabel 4.
Hasil Uji Kolerasi

Correlations				
		prilaku pemimpin	komitmen karyawan	prestasi kerja
prilaku pemimpin	Pearson Correlation	1	.866**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	134	134	134
komitmen karyawan	Pearson Correlation	.866**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	134	134	134
prestasi kerja	Pearson Correlation	.833**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	134	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan table 4.12 telah diketahui nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,833 yang berarti hubungan antara variabel perilaku pemimpin dengan prestasi kerja bersifat kuat karena diantara nilai 0,16-0,80 dan searah karena R positif. Jika nilai variabel perilaku pemimpin naik maka nilai variabel prestasi kerja akan naik dan sebaliknya. Dan diketahui nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,791 yang berarti hubungan anatara variabel komitmen karyawan bersifat kuat 0,16-0,80 dan searah karena nilai R positif. Jika nilai variabel komitmen karyawan naik maka nilai variabel prestasi kerja akan naik dan sebalinya.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemaampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen.

Tabel 5
Hasil Uji koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.709	2.561	1.561

a. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, prilaku pemimpin

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa nilai adjuster R square sebesar 0,713 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y prestasi kerja adalah 71% ditentukan oleh variabel perilaku pemimpin (X₁) dan komitmen karyawan (X₂). Selebihnya sebesar 29% ditentukan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.036	2.067		.985	.326		
	prilaku pemimpin	.662	.105	.591	6.312	.000	.250	4.006
	komitmen karyawan	.441	.148	.279	2.974	.003	.250	4.006

a. Dependent Variable: prestasi kerja

- Berdasarkan hasil uji statistic pada tabel 4.14 di atas dapat diartikan bahwa:
4. Tabel di atas menunjukan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6.321 > 1.656$ dan $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima, yaitu perilaku pemimpin (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Meta Palma Abadi.
 5. Tabel diatas menunjukah hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.974 > 1.656$ dan $sig < \alpha$ ($0.003 < 0.05$). hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima, yaitu

komitmen karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Meta Palma Abadi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan menggunakan SPSS 16 dengan nilai $\alpha = 0,05$. berikut adalah hasil uji simultan (uji f).

Tabel 7
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2132.804	2	1066.402	162.649	.000 ^b
	Residual	858.898	131	6.556		
	Total	2991.701	133			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, perilaku pemimpin

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan F yaitu $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $162.649 > 2.67$, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Meta Tani Palma Abadi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan di PT. Meta Tani Palma Abadi melalui penyebaran kuesioner terhadap 134 orang responden yang telah di uji dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan bahwa diketahui variabel perilaku pemimpin secara parsial dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai sebesar 0,833 yang berarti hubungan antara variabel perilaku pemimpin dengan prestasi kerja bersifat kuat karena diantara nilai 0,61-0,80 dan searah karena R positif. Jika nilai variabel perilaku pemimpin naik maka nilai variabel prestasi kerja akan naik dan sebaliknya. Kemudian dilihat pada hasil t hitung untuk variabel perilaku pemimpin memiliki nilai sebesar $6.321 > 1.656$ dan $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima, yaitu perilaku pemimpin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Meta Palma Abadi.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh Irvan Anzhari, 2021 yang menyatakan bahwa Perilaku Pemimpin berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado), dengan Nilai koefisien regresi perilaku pemimpin sebesar 0,526.

Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan bahwa diketahui variabel perilaku pemimpin secara parsial dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai sebesar 0,791 yang berarti hubungan antara variabel komitmen karyawan bersifat kuat 0,16-0,80 dan searah karena nilai R positif. Jika nilai variabel komitmen karyawan naik maka nilai variabel prestasi kerja akan naik dan sebaliknya.. Kemudian dilihat pada hasil t hitung untuk variabel perilaku

pemimpin memiliki nilai sebesar $2.974 > 1.656$ dan $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima, yaitu komitmen karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Meta Palma Abadi.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh Sahnun Rangkuti, 2020 yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Hubungan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Angkasa dengan Nilai koefisien regresi perilaku pemimpin sebesar 0,432.

Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan bahwa diketahui variabel perilaku pemimpin dan komitmen karyawan secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai koefisien 0,713 memberi pengertian bahwavariasi yang terjadi pada variabel Y prestasi kerja adalah 71% ditentukan oleh variabel perilaku pemimpin (X_1) dan komitmen karyawan (X_2). Selebihnya sebesar 29% ditentukan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh Kosasih, N. (2019). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian. Berdasarkan uji t (sendiri- sendiri) bahwa perilaku pemimpin (X_1) memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y) yaitu $4,001 > 1,68195$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$) dan variabel komitmen karyawan (X_2) juga memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Meta tani palma abadi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Meta Tani Palma Abadi artinya bahwa jika komitmen kerja meningkat maka prestasi karyawan juga meningkat.
2. Komitmen (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Meta Tani Palma Abadi artinya bahwa jika kepribadian baik maka kinerja karyawan juga baik
3. Prestasi karyawan (Y) terhadap kinerja karyawan PT Meta Tani Palma Abadi artinya bahwa jika komitmen karyawan meningkat maka prestasi karyawan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Amir, Mohammad Furqon. 2019. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal : Akuntansi dan Investasi*. Vol.5 No.1 Hal : 90-113..
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.

- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti Rini. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Jurnal Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*. Vol.1 No. 3 Hal : 490-502.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" penerbit : PT. Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Gary Dressler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gempur, Santoso. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko dan Rahmawati 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Kepuasan kerja dalam Tantangan*. Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta
- Muchlas, Makmuri. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nuraini. 2018. *Kepuasan kerja dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Onsardi, F. R., Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).

- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panggabean, Mutiara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia. Indonesia
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugeng Ayu. 2016. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Target Jaya Manado. *Jurnal Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 Hal : 311-320.
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sulistiyan dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.