



JURNAL BISNIS KOLEGA

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Medan Timur

Immanuel Tarigan

Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Gilang Saroha Group Chon – Cho Reynolds Manday

Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada P.T. Capella Medan (Gatsu I)

Eka Sri Pandika, Alfonsius, dan Immanuel Tarigan

Pengaruh Ekuitas Merek dan Kepuasan Konsumen Terhadap loyalitas Konsumen Pada Produk PT. Sukses Inti Persada Medan

Hartawanto, Alfonsius, dan Errie Margery

Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas pada PT. Tulung Agung Medan Sunarji Harahap

Pengaruh Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Shela Stefanie, Edison Sagala, dan Alfonsius

Penerapan PSAK No. 16 dan Perundang – Undangan Perpajakan Tentang Aktiva Tetap Pada PT. Lingga Tiga Sawit, Rantau Prapat

Monika Suwarly, Thomas Sumarsan Goh, dan Sunarji Harahap

Analisis Pengaruh Training dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan

Edlin Nora Gading dan Wily Julitawaty

Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT WIE SUKSES MANDIRI WISATA Medan

Syawaluddin

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 2

No. 1

Juni 2016

ISSN: 2476 - 910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat

Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab

Immanuel Tarigan, SE, MSi.
Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi

Syawaluddin, S.Kom, MM

Dewan Redaksi

Sunarji Harahap, S.pd, M.M
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor

Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 2 No. 1. Juni 2016

DAFTAR ISI

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Medan Timur Imanuel Tarigan	1
Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Gilang Saroha Group Chon – Cho Reynolds Manday	10
Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada P.T. Capella Medan (Gatsu I) Eka Sri Pandika, Alfonsius, dan Imanuel Tarigan	16
Pengaruh Ekuitas Merek dan Kepuasan Konsumen Terhadap loyalitas Konsumen Pada Produk PT. Sukses Inti Persada Medan Hartawanto, Alfonsius, dan Errie Margery	24
Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas pada PT. Tulung Agung Medan Sunarji Harahap.....	36
Pengaruh Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Shela Stefanie, Edison Sagala, dan Alfonsius	52
Penerapan PSAK No. 16 dan Perundang – Undangan Perpajakan Tentang Aktiva Tetap Pada PT. Lingga Tiga Sawit, Rantau Prapat Monika Suwarly, Thomas Sumarsan Goh, dan Sunarji Harahap.....	60
Analisis Pengaruh Training dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan Edlin Nora Gading dan Wily Julitawaty	71
Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT WIE SUKSES MANDIRI WISATA Medan Syawaluddin.....	78

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN TIMUR

Immanuel Tarigan
STIE Profesional Manajemen College Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Pemimpin (X_1) dan Komitmen Pegawai (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Medan Timur. Dengan hipotesis Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Timur.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah 50 Pegawai pada Kantor Camat Medan Timur. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistik yang menggunakan alat analisis regresi berganda dan data diolah dengan program SPSS versi 18.00 yang terlebih dahulu diuji Validitas dan Realibilitasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Komitmen Pegawai (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Medan Timur, artinya semakin baik Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai, maka Prestasi Kerja juga semakin tinggi. Koefisien determinan dari hasil analisis sebesar 69,60% sedangkan sisanya sebesar 30,40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : Perilaku Pemimpin, Komitmen Pegawai dan Prestasi

I.PENDAHULUAN

Melihat perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat. Dalam menghadapi perkembangan dunia yang dinamis seperti saat itu, seorang pemimpin diharapkan menjadi titik pusat yang mengendalikan organisasi dalam menghadapi berbagai

kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Begitu pula dalam hal pengendalian sumber daya manusia di dalam organisasi, seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasi potensi dirinya.

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.

Sebagai salah satu faktor yang penting, organisasi harus dapat membuat para pegawainya merasa betah berada di organisasi atau instansi tersebut. Pada dasarnya apa yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya akan menentukan komitmen pegawai kepada organisasi tersebut. Komitmen kerja pegawai pada instansi dapat berupa dukungan untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Komitmen juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja) Panggabean (2002 : 135). Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai – nilai organisasi.

Prestasi pegawai dapat dinilai dengan kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi, maka organisasi mengadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Penilaian prestasi

pada Kantor Camat Medan Timur dilihat dari sejauh mana tingkat kedisiplinan, ketertiban dan tanggung jawab pegawai.

Perilaku pemimpin kepala Kantor Camat Medan Timur pada dasarnya berorientasi pada visi dan misi instansi. Pemimpin memiliki peranan dalam mengarahkan ataupun menerangkan kegiatan yang harus dilakukan oleh pegawai. Pemimpin memberikan kontribusi besar kepada prestasi kerja pegawai, sebaliknya pemimpin yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan prestasi kerja pegawai.

Namun prestasi Pegawai Kantor Camat Medan Timur semakin lama semakin menurun, hal ini dapat di lihat dari tingkat kehadiran yang semakin berkurang, sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan kurangnya komitmen kepada penyelesaian pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

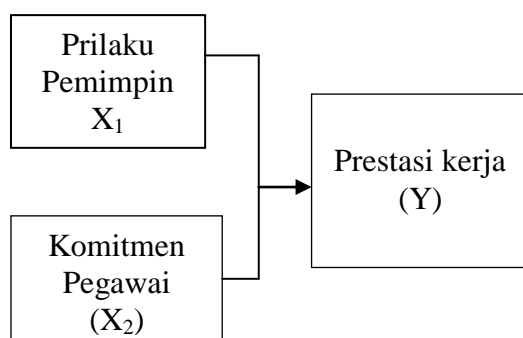
Perilaku Pemimpin pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa prestasi kerja akan dicapai sesuai yang diharapkan. Seorang pemimpin harus menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor perilaku pemimpin dan faktor prestasi kerja.

Menurut Rivai (2004) prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Selanjutnya menurut Mangkunegara

(2009:14) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam organisasi.

Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, Prestasi kerja pegawai merupakan kecakapan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.

Menurut Panggabean (2002 : 135). Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai – nilai perusahaan. Semakin baik komitmen pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa komitmen pegawai sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini berarti bahwa setiap pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan peningkatan yang berarti terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Timur yang berlokasi di Jalan H.M. Said No. 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Timur yakni sejumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono (2008:73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sensus karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 50 orang.

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan, yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2008 : 199), ”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Timur selama masa penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket kepada seluruh

pegawai pada Kantor Camat Medan Timur.

- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, data kantor camat, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

Proses analisis data yang akan dilakukan dalam rangka menjawab permasalahan yang ada, yakni untuk membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda. Berdasarkan itu semua, maka spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Dimana :

- Y = Prestasi kerja
 X_1 = Perilaku Pemimpin
 X_2 = Komitmen Pegawai

$b_1, b_2,$ = Parameter koefisien masing – masing variabel

a = konstanta

e = Error

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer software SPSS.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 18.0 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari perilaku pemimpin (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.685	2.003		1.341	.187
Pemimpin	.321	.115	.300	2.800	.007
Komitmen	.615	.108	.609	5.689	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Hasil Penelitian (2015)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan dalam Tabel 1, maka diperoleh persamaan hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,685 + 0,321X_1 + 0,615X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 2,685, ini menunjukkan harga constant, dimana jika variabel Perilaku Pemimpin (X_1), dan

Komitmen Pegawai (X_2) = 0, maka prestasi kerja = 2,685.

- b. Koefisien X_1 (b_1) 0,321, ini berarti bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X_1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,321. Artinya, setiap terjadi peningkatan variabel perilaku pemimpin sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,321.

- c. Koefisien X_2 (b_2) 0,615, ini berarti bahwa variabel Komitmen Pegawai (X_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Pegawai sebesar 0,408. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel Komitmen Pegawai sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,615

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{Pembilang}) = k - 1$$

$$df (\text{Penyebut}) = n - k$$

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 50 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

$$df (\text{pembilang}) = 3 - 1 = 2$$

$$df (\text{penyebut}) = 50 - 3 = 47$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$, dengan kriteria uji sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.598	2	230.799	57.188	.000 ^a
	Residual	189.682	47	4.036		
	Total	651.280	49			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pemimpin

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : hasil penelitian (2015)

Pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa hasil perolehan F_{hitung} pada kolom F yakni sebesar 57,188 dengan tingkat signifikansi = 0.000 lebih besar dari nilai F_{tabel} yakni 3.20, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57,188 > 3.20$).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya (0.000) < 0.05 , menunjukkan bahwa pengaruh

variabel independen perilaku pemimpin dan komitmen pegawai secara serempak adalah signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas (X_1) yakni perilaku pemimpin dan komitmen pegawai (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yakni prestasi kerja pegawai

Langkah-langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan model Hipotesis Ho dan Ha
- 2) Mencari nilai t tabel dengan cara menentukan tingkat kesalahan dan menentukan derajat kebebasan.
- 3) Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
- 4) Mencari nilai t hitung dengan menggunakan aplikasi SPSS
- 5) Kesimpulan

Hasil pengujiannya :

- 1) Bentuk pengujiannya adalah :

Ho : $b_1, b_2 = 0$

Artinya variabel bebas perilaku pemimpin dan komitmen pegawai (X_1, X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai (Y) Kantor Camat Medan Timur.

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$

Artinya variabel bebas perilaku pemimpin dan komitmen karyawan (X_1, X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) Kantor Camat Medan Timur.

- 2) T_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) = $n - k$
 n = jumlah sampel 50 orang
 k = jumlah variabel yang

digunakan = 3

derajat kebebasan (df) = $n - k$

= $50 - 3 = 47$

Uji T yang dilakukan adalah

$T_{\text{tabel}} 0,05 (47) = 1,6679$

- 3) Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima jika $T_{\text{hitung}} <$

T_{tabel} pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$

pada $\alpha = 5\%$

Tabel 3
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.685	2.003		1.341	.187
	Pemimpin	.321	.115	.300	2.800	.007
	Komitmen	.615	.108	.609	5.689	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : hasil penelitian (2015)

Dari tabel 3. diperoleh hasil regresi linear berganda yaitu :

Prestasi Kerja = $2,685 + 0,321 (X_1) - 0,615 (X_2)$.

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel Perilaku Pemimpin (X_1)

Nilai T_{hitung} variabel Perilaku Pemimpin adalah 2,8 dan nilai T_{tabel} 1,667 maka $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ ($2,8 > 1,667$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Perilaku Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan ($0,007 > 0,05$) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Kantor Camat Medan Timur. Artinya, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,007.

- 2) Variabel Komitmen Karyawan (X_2)

Nilai T_{hitung} variabel komitmen karyawan adalah

5,689 dan nilai T_{tabel} 1.667 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,689 > 1.999$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur. Artinya, jika variabel Komitmen ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,000

Variabel Perilaku Pemimpin mempunyai nilai terbesar mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Perilaku Pemimpin merupakan variabel dominan yang

mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.696	2.00893

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pemimpin

b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa :

- $R = 0,842$ berarti hubungan antara variabel Perilaku Pemimpin (X_1), dan Komitmen Pegawai (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 84,20%. Artinya hubungannya sangat erat.
- Adjusted R Square* sebesar 0,696 berarti 69,60% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai. Sedangkan sisanya 30,40% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

- Standard Error of Estimated (Standar Deviasi)* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 2,00893. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur, hal ini di dukung oleh teori dari (Rivai, 2004) dan Panggabean (2002) yang menyatakan bahwa Semakin baik Perilaku Pemimpin pada sebuah perusahaan semakin

tinggi Prestasi Kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa Perilaku Pemimpin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan tingginya Komitmen Pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu organisasi secara positif.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dipengaruhi oleh Perilaku Pemimpin untuk mendorong Prestasi Kerja. Dan Komitmen Pegawai juga memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan adanya kesediaan dan keterampilan pegawai untuk mengerjakan sesuatu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tingginya komitmen pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu organisasi secara positif. Komitmen pegawai ini diperlukan oleh organisasi dan merupakan faktor penting bagi organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja organisasi. Sedangkan bagi pegawai komitmen dapat mendukung disiplin pegawai yang akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin Pegawai dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan

signifikan Prestasi Kerja Pegawai.

2. Secara parsial yang paling dominan mempengaruhi meningkatnya Prestasi Kerja Kantor Camat Medan Timur adalah Komitmen Pegawai.

Saran

1. Untuk komitmen organisasi, Kantor Camat Medan Timur hendaknya melakukan pemberdayaan pegawai melalui penugasan dan wewenang yang lebih luas, melakukan kegiatan *out bond* bersama dan melakukan penanaman visi organisasi melalui kegiatan pelatihan.
2. Untuk Perilaku Pemimpin, hendaknya melakukan pendekatan dan komunikasi informal, serta menjadi teladan bagi pegawai, misalnya disiplin dan melaksanakan segala yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iswandi, Indra Iman. 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media Penerbit.

- Mangukunegara, A. A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gaja Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafinda Persada.
- Situmorang, Syafrizal Helmi et al, 2010. *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan : USU Press.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.