



Pengaruh Perilaku Pimpinan dan komitmen pekerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Trans Xpress Indonesia.

Suanda^{1*}, Sabil sabil²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kayu Jati V No.2, RT.8/RW.5, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

Email: 64200386@bsi.ac.id¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership behavior and worker commitment on employee performance at PT Trans Xpress Indonesia. The population of this study amounted to 50 employees, and the sampling technique to be used in this study is a saturated sample or total sample which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Quantitative analysis consists of data quality testing (validity and reliability), classical assumption test, t test (Persial) and f test (simultaneous) and data management is carried out using SPSS version 27 software. The results showed that the behavior of leaders and worker commitment had a significant effect on employee job satisfaction at PT. Trans Xpress Indonesia. This is evidenced that the behavior of leaders and worker commitment is a factor that affects employee work performance, where the results of the constant value of 25.530 means that if the leadership behavior variable (X1) and the worker commitment variable (X2) are 0 then the work performance is 25.530 with the assumption that other variables that can affect work performance are considered appropriate PT. Trans Xpress Indonesia. The results of statistical calculations show the results or the value of F value of $48.412 > F \text{ table } 1.677$ using a significance limit of 0.05. Then obtained a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis stating that simultaneously on a variable behavior of Leadership (X1), Worker commitment (X2) has a significant influence on Work Performance (Y).*

Keywords: *Leadership, Commitment and Achievement*

Abstrak. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan, dan Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian kualitas data (validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik, uji t (Persial) dan uji f (simultan) dan pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku Pimpinan dan komitmen pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trans Xpress Indonesia. Hal ini dibuktikan bahwa perilaku Pimpinan dan komitmen pekerja merupakan faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, dimana hasil Nilai konstanta sebesar 25,530 artinya jika variabel Perilaku Pimpinan (X1) dan variabel Komitmen pekerja (X2) adalah 0 maka Prestasi Kerja nilainya 25,530 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja dianggap tepat PT. Trans Xpress Indonesia. Hasil perhitungan statistik menunjukan hasil atau nilai F hitung $48,412 > F \text{ tabel } 1,677$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel perilaku Pimpinan (X1), komitmen Pekerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kata kunci : Pimpinan, Komitmen dan Prestasi

1. LATAR BELAKANG

Pemimpin merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan komitmen kerja dari karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks yang terus berkembang, pemimpin yang efektif tidak hanya diukur dari kemampuan mereka dalam

mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga dari cara mereka memengaruhi perilaku dan kinerja individu di dalam tim mereka. Di sisi lain, komitmen kerja karyawan menjadi pondasi penting bagi produktivitas dan kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang pimpinan harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, menciptakan suasana yang kondusif dan mengawasi kinerja pegawai selama bekerja. Maka dari itu pemimpin memerlukan sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan atau pegawai sehingga dapat digerakan oleh pemimpin untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan dengan cara bekerja dengan baik dan benar berdasarkan batasan terdapat tiga implikasi penting yang perlu mendapatkan perhatian (Agus Parera, 2020).

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain atau bawahan. Karena kesanggupan mereka untuk menerima pengarahan dari manajer, para bawahan membantu menegaskan eksistensi manajer dan memungkinkan proses kepemimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi otoritas yang tidak mungkin seimbang di antara manajer dan bawahan. Manajer memiliki otoritas untuk mengarahkan bawahan, yang tidak mungkin dengan cara yang sama beberapa aktivitas mengarahkan aktivitas para manajer.
3. Di samping secara legal mampu memberikan para bawahan berupa perintah atau pengarahan, manajer juga dapat memengaruhi bawahan dengan berbagai sifat kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti. Sebenarnya, kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya. Seorang pemimpin menerima tanggung jawab dan berhasrat untuk menjalankan berbagai keputusan untuk persoalan-persoalan itu. Seorang pemimpin mengenal dan memahami kebutuhan-kebutuhan dari orang-orang yang bukan pemimpin. Sering kali inilah yang menjadi akibat untuk mengembangkan suatu lingkungan saling pengertian, yang timbul dari banyak sidang-sidang partisipasi dan konsultasi. Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana menjadi kegiatan dan memberikan



sumbangannya untuk menjadikan sebuah rencana menjadi kenyataan. Pemimpin itu menyampaikan rencana itu kepada sekutu-sekutunya, menjelaskan maksud dari kegiatan itu, mengatakan apa yang dibuat oleh setiap anggota berusaha untuk membangkitkan kegembiraan, dan berusaha untuk menyelesaikan perselisihan di kalangan anggota-anggotanya. Pada dasarnya, sang pemimpin memotivasikan dan membimbing perilaku anggotanya untuk memenuhi rencana itu dan menyelesaikan pekerjaan yang dikehendaki itu (George R. Terry, 2020).

Menurut (Mariyati dan Masyitah, 2022) menyatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja. Adanya rasa keterikatan pada satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Bentuk keterpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Mariati & Masyitah, 2022).

Menurut (Niki Kosaseih, 2019), prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa berkolaborasi bahwa perilaku pemimpin dan komitmen kerja akan berpengaruh yang luar biasa terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Perilaku kepemimpinan yang efektif dapat membentuk sebuah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Timbulnya perilaku kepemimpinan yang efektif dapat menimbulkan kinerja karyawan yang baik, dan timbul sebuah komitmen atau mandat yang dialami oleh karyawan agar setia terhadap perusahaannya. Timbulnya komitmen

organisasi dapat pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya dapat teruji dengan baik (Kosasih, 2019).

Dengan melihat uraian uraian di atas tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Perilaku Pimpinan dan Komitmen Pekerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Trans Xpress Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Dessy Widyanasari, 2022 (Widyanasari, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suiter Sanur	Perbedaan pada penelitian ini terdapat variabel y atau kinerja karyawan yang berbeda.	Hasil Penelitian ini bahwa data menunjukkan hasil analisis dengan menggunakan Uji F, secara simultan kepemimpinan dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan 47.6% disebabkan oleh kepemimpinan dan komitmen karyawan. Secara parsial kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza <i>Suites</i> Sanur.
2.	Venty Dwi Putri, Zulfadil, Ando Fahda Aulia, 2022 (Putri <i>et al.</i> , 2022)	Kepemimpinan dan Etos kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas pertanian dan perikanan Kabupaten Indragiri Hulu	Penelitian ini memiliki 112 sampel dari total populasi sebanyak 157 orang dengan pengambilan jumlah sampel menggunakan <i>metode Isaac and Michael</i> dan <i>Proportionate stratified random sampling</i> sebagai teknik pengambilan sampel	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, etos kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan secara simultan, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh faktor kepemimpinan berdampak lebih besar dalam mempengaruhi hasil kerja pegawai. Pemimpin menjadi faktor sentral dalam mengatur setiap perilaku kerja pegawai dan setiap kebijakkannya memengaruhi komitmen pegawai untuk patuh mengikuti aturan yang ditetapkan sehingga

*PENGARUH PERILAKU PIMPINAN DAN KOMITMEN PEKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TRANS XPRESS INDONESIA*

				tujuan organisasi dapat tercapai.
3.	Mariati dan Nur Masyitah, 2022 (Mariati & Masyitah, 2022)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya	Populasi penelitian ini berjumlah 93 orang karyawan, dan Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi 36 orang karyawan dijadikan sebagai sampel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan persentase koefisien determinasi sebesar 26,0% dan sisanya 74,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel ini. Secara parsial perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh.
4.	Said Muttaqin Naina, Mella Yunita, 2022 (Naina & Yunita, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja karyawan	Penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisioner dilakukan pada populasi	Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja, Kompetensi

		PT Citilink Indonesia Medan	sebanyak 38 orang karyawan tetap.	berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja serta secara serentak Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.
--	--	--------------------------------	--------------------------------------	---

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2015), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trans Xpress Indonesia sejumlah 50 orang.

Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel yang akan dipakai untuk penelitian ini adalah 50 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka. Data yang diperoleh berasal dari survei, dimana data-data yang telah diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS (Statistical Program for Social Sciences) Versi 27 dan manual. Hal tersebut dilakukan agar mengolah data statistik dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat. Uji validitas adalah mengukur koefisien korelasi antara skor suatu pertanyaan atau indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2021) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha $Cronbach\ Alpha > 0,70$.

Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2016) analisis regresi linier berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Menurut (Ghozali, 2019:171), Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji f (Uji Simultan)

Menurut (Ghozali, 2019), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Pengujian diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang akan diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk menguji pernyataan pada setiap pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah Sampel $n = 50$

$$\text{Degree Of Freedom} = n - 2$$

$$\text{Degree Of Freedom} = 50 - 2 = 48 \text{ Jadi } r \text{ tabel adalah } = 0.2787$$

Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS versi 27 dengan kriteria penentu sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel IV.1

Uji Validitas Perilaku Pimpinan (X1)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Perilaku Pimpinan	X1.1	0,650	0,2787	Valid
	X1.2	0,694	0,2787	Valid
	X1.3	0,428	0,2787	Valid
	X1.4	0,725	0,2787	Valid
	X1.5	0,689	0,2787	Valid

*PENGARUH PERILAKU PIMPINAN DAN KOMITMEN PEKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TRANS XPRESS INDONESIA*

	X1.6	0,674	0,2787	Valid
	X1.7	0,757	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,2787, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel pengembangankarir dinyatakan valid sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel IV.2

Uji Validitas Komitmen Pekerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen Pekerja	X2.1	0,706	0,2787	Valid
	X2.2	0,759	0,2787	Valid
	X2.3	0,708	0,2787	Valid
	X2.4	0,728	0,2787	Valid
	X2.5	0,655	0,2787	Valid
	X2.6	0,715	0,2787	Valid
	X2.7	0,762	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,2787, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel pengembangan karir dinyatakan valid sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel IV.3

Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R Tabel	Keterangan
Prestasi kerja	Y.1	0,698	0,2787	Valid
	Y.2	0,798	0,2787	Valid
	Y.3	0,667	0,2787	Valid
	Y.4	0,712	0,2787	Valid
	Y.5	0,723	0,2787	Valid
	Y.6	0,821	0,2787	Valid
	Y.7	0,753	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2787, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel pengembangankarir dinyatakan valid sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reabilitas

Dalam penelitian, untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas agar kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabelpenelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas ini jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka kuesioner atauangket dapat dinyatakan reliable atau konsisten.

Tabel IV.4
Hasil Uji Reabilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Perilaku Pimpinan	0,880	Reliabel
2	Komitmen Pekerja	0,839	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,854	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada angket atau kuesioner pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah reliabel atau konsisten. Hal ini dapat dibuktikan karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel penelitian ini melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penelitain ini menggunakan uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji multikolonearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusinya. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

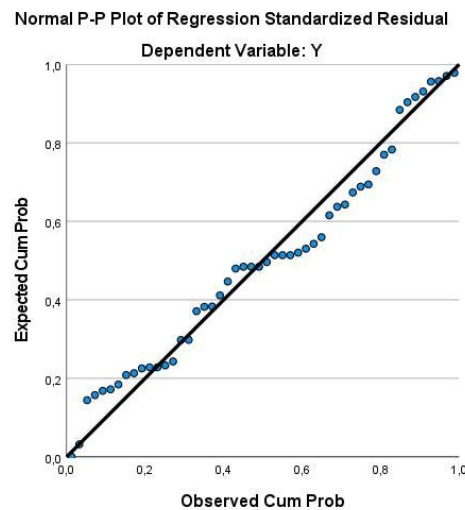
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62081425
Most Extreme	Absolute	,099
Differences	Positive	,099
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,249
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,260

e. Lilliefors' method based on 10000

*Monte Carlo samples with starting
seed 2000000.*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel IV.5 diketahui nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, dimana nilai signifikan termasuk tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas dengan metode *one-sampel kolmogorov-smirnov test* diatas maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Adapun penyebaran titik-titik dalam uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini.



Gambar IV.1 Grafik *Probability Plot*

Sumber: Data diolah, 2024

Dari gambar grafik *probability plot* diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan (*Sig.*) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel IV.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,177	3,216		,988	,328
	X1	-,154	,071	-,295	-2,166	,035
	X2	,113	,078	,197	1,449	,154

Berdasarkan dari tabel IV.6 di atas, hasil signifikansi untuk variabel Perilaku Pimpinan (X1) sebesar 0,35 dan untuk variabel Komitmen Pekerja (X2) 0,154 ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikan lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

1	(Constant)	25,530	5,922		4,311	,000		
	X1	,052	,266	,041	,196	,846	,472	2,118
	X2	,095	,182	,109	,520	,605	,472	2,118

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian lain Hal ini disebabkan karena nilai *tolerance* sebesar 0,196 yang berarti lebih dari 0,1 begitupun nilai VIF sebesar 2,118 yang berarti kurang 10,00.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.

Tabel IV.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	25,530	5,922		4,311	,000
	X1	,052	,266	,041	,196	,846
	X2	,095	,182	,109	,520	,605

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.8 di atas, dapat diperoleh persamaan linear berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 25,530 + 0,052X_1 + 0,095X_2$. Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25,530 artinya jika variabel Perilaku Pimpinan (X1) dan variabel Komitmen pekerja (X2) adalah 0 maka Prestasi Kerja nilainya 25,530 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Prestasi Kerja dianggap tepat.
2. Nilai koefisien regresi Perilaku Pimpinan (X1) sebesar 0,052, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstantan serta variabel Komitmen Pekerja (X2) nilainya tetap dan variabel Perilaku Pimpinan (X1) mengalami penambahan sebesar satu, maka terjadi perubahan Prestasi Pekerja (Y1) pada PT. Trans Xpress Indonesia sebesar 0,052.

Pengujian Hipotesis

Dalam Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (persial) dan f(simultan).

Uji t (simultan)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, untuk menentukan besarnya $df = (n-2-1)$, maka diperoleh $(50-2-1) = 47$, jadi t tabel = 1,677.

1. Variabel Perilaku Pimpinan terhadap Prestasi kerja

Tabel IV.9

Uji T Variabel Perilaku Pimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandarize dCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,095	2,248		11,163	,000
	Pimpinan	,153	,070	,300	2,178	,034

Sumber: Data diolah, 2024

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pimpinan terhadap Prestasi Pekerja. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 2,178 > t_{tabel} 1,677$ atau signifikan $0,034 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pimpinan terhadap Prestasi kerja.

2. Variabel Komitmen Pekerja terhadap Prestasi kerja

Tabel VI.10

Uji T Variabel Komitmen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,437	1,437		18,398	,000
	Komitmen	,121	,049	,337	2,479	,017

Sumber: Data diolah, 2024

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen Pekerja terhadap Prestasi kerja. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 2,479 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,017 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel, untuk menentukan besarnya f-tabel dengan $df1 = (n-k)$ dan $df2 = (k-1)$, sehingga $df1 = (50-3) = 47$ dan $df2 = (3-1) = 2$, jadi nilai f-tabel = 1,677 Hasil uji F dapat dilihat di bawah ini.

Tabel IV.11
Uji F

ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	7,206	2	3,603	48,412	,000 ^b
	<i>Residual</i>	3,498	47	,074		
	<i>Total</i>	10,703	49			

Sumber: Data diolah, 2024

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable terkaitnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukan hasil atau nilai F hitung $48,412 > F \text{ tabel } 1,677$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel perilaku Pimpinan (X1), komitmen Pekerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dalam uji koefisien determinasi (R^2) Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel Perilaku Pimpinan (X1) dan Komitmen Pekerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y).

1. Perilaku Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Tabel IV.12

Uji Koefisien Determinasi Pimpinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,605	,26118

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel 61,3% dimana menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Prestasi Kerja.

2. Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel IV.13

Uji Koefisien Determinasi Komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,814	,17939

Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,818 maka dapat disimpulkan bahwa variabel 81,8% dimana menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Prestasi Kerja.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi Simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel-variabel independen (X1), (X2), terhadap variabel dependen (Y).

Tabel IV.14

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,851	,845	,16368

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* korelasi sebesar 0,851 atau 85,1% artinya variabel Perilaku Pimpinan dan Komitmen kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Perilaku Pimpinan dan Komitmen Pekerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Trans Xpress Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui Variabel Perilaku Pimpinan (X1) terhadap Prestasi kerja (Y) dilihat dari tabel *coefficients* terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pimpinan terhadap Prestasi Pekerja. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 2,178 > t_{tabel} 1,677$ atau signifikan $0,034 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Pimpinan terhadap Prestasi kerja PT. Trans Xpress Indonesia.
2. Diketahui Variabel Komitmen pekerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) dilihat dari tabel *coefficients*: terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen Pekerja terhadap Prestasi kerja. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 2,479 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,017 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja PT. Trans Xpress Indonesia.
3. Berdasarkan Penelitian diatas ditunjukan bahwa nilai $F_{hitung} 48,412 > F_{tabel} 1,677$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa
4. simultan pada sebuah variabel Perilaku Pimpinan (X1), komitmen Pekerja (X2)

mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Trans Xpress Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Basalamah, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa. *Jurnal Ecoment Global*, 5(2), 107–116. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i2.926>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 27
- Indayani, L. (2018). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Kosasih, N. (2019). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(1), 27. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i1.53>
- Mariati, & Masyitah, N. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 67–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.670>
- Naina, S. M., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.260>
- Parera, Agoes. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Putri, V. D., Zulfadil, Z., & Aulia, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1016>
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis* by Ali Sadikin, S.E., M.Si., Isra Misra, S.E., M.Si., Muhammad Sholeh Hudin (z-lib.org).

- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>
- Sualang, R., Sumual, T., & Winerungan, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Cabang Tomohon. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 66–77. <https://doi.org/10.53682/mk.v2i1.970>
- Sugiyono. (2015). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*
- Widyanasari, D. (2022). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 6(7), 384–396.