

# **Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Rumah Makan Padang Sabana Di Samarinda**

**Muhammad Indra Kurniawan<sup>1</sup>, Catur Kumala Dewi<sup>2</sup>, Nurfitriani<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email : predatorindraxp@gmail.com**

---

## **Keywords :**

*Leader Behavior, Employee Commitment, Employee Work Performance.*

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze whether the phenomena that occur in CV Rumah Makan Padang Sabana in Samarinda, namely the leader of the Padang Sabana Restaurant in Samarinda in providing motivation to employees, is considered less than optimal and employees lack enthusiasm in working with other fellow employees. Can be resolved using the Leader Behavior Variable (X1), Employee Commitment (X2), and Employee Job Performance (Y).*

*The population in this study were 35 employees of CV Padang Sabana Restaurant in Samarinda. Data analysis in this study used multiple linear regression. Researchers obtained data by interviewing and distributing questionnaires to employees to fill out, then calculated using the SPSS application.*

*Based on the results of hypothesis research, it shows that the tcount of 2.562 > ttable of 2.032 with the significance value of leader behavior (X1) on work performance (Y) is  $0.015 < \alpha = 0.05$ , so leader behavior has a positive and significant effect on work performance on employees of CV Padang Sabana Restaurant in Samarinda.*

*Employee commitment shows the tcount of 4.412 > ttable of 2.032 with a significance value of employee commitment (X2) on work performance (Y) is  $0.000 < \alpha = 0.05$  employee commitment has a positive and significant effect on work performance in employees of CV Rumah Makan Padang Sabana in Samarinda. Leader behavior and employee commitment show the results that Fcount of 137.477 > Ftable of 2.880 with a significance value of  $0.000 < \alpha = 0.05$  has a significant effect together or simultaneously on employee work performance at CV Rumah Makan Padang Sabana in Samarinda.*

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah peran penting dalam perusahaan, berkembangnya pada suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fokus utamanya ialah perilaku pemimpin, komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan yang merupakan unsur paling dominan dalam usaha untuk pencapaian tujuan. Perusahaan menggunakan dan mengembangkan sumber daya manusia. CV Rumah Makan Padang Sabana Samarinda adalah tempat usaha yang berjalan di dibidang makanan. CV Rumah Makan Padang Sabana Di Samarinda berlokasi di Jl. Ir. Juanda, Jl. Pangeran Suryanata, dan Loa Janan Ilir Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda mempunyai karyawan yang berjumlah 35 karyawan. CV Rumah Makan Nasi Padang Sabana adalah sebagai penyedia layanan kepada dalam berupa penyajian dan penjualan makanan nasi padang di samarinda selalu berusaha dengan baik untuk menjadi rumah makan yang digemari oleh Masyarakat di Samarinda, maka CV Rumah Makan Padang

Sabana di Samarinda harus dapat bersaing secara sehat dengan kompetitor makanan Nasi Padang lainnya.

Prestasi kerja karyawan yang baik sangat diperlukan bagi CV Rumah Makan Padang Sabana Di Samarinda harus mengutamakan Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan serta mengutamakan Prestasi Kerja Karyawan agar dapat terus berkembang dalam mengedepankan kemajuan CV Rumah makan Padang Sabana Di Samarinda, dengan maraknya beberapa komplain dari Masyarakat dan Karyawan yang berpendapat tentang Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan dari CV Rumah Makan Padang Sabana ini. Atasan atau Pemimpin Rumah Makan Padang Sabana Di Samarinda dalam memberikan motivasi kepada karyawan dirasa kurang maksimal dan tepat karena karyawan kurang semangat dalam bekerja dengan sesama karyawan lainnya, karyawan yang tidak dibayar sesuai perjanjian awal, perilaku pemimpin yang terkadang kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan dalam memberi perintah yang harus dilakukan karyawan serta komitmen karyawan yang minim, dan karyawan yang kurang taat serta patuh terhadap aturan perusahaan.

Perilaku pemimpin adalah perilaku pemimpin yang berdasarkan dari perilaku tugas dalam memberi suatu tujuan, memantau sebuah operasi, perilaku hubungan kepada karyawan yang membangun kepercayaan, memberikan suatu dukungan dan perilaku dalam perubahan mendorong inovasi. Menurut Hasibuan (2019:197) menyatakan bahwa : “Perilaku pemimpin merupakan bagaimana seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya, agar mereka bersedia bekerja sama dan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Komitmen karyawan menurut Luthans (2022:249) menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah : Komitmen karyawan adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa : Prestasi kerja karyawan mengacu pada capaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dengan hasil bahwa permasalahan yang terjadi di rumah makan tersebut adalah atasan yang kurang tegas, kurangnya sistem manajemen yang baik, insentif karyawan yang tidak sesuai, sering berganti-ganti karyawan, komitmen karyawan yang minim, dan karyawan yang kurang taat serta patuh terhadap aturan perusahaan adalah fenomena yang terjadi pada masalah pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Komitmen Karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Perilaku pemimpin (X1) adalah seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang atasan dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini terhadap lingkungannya di CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.

Komitmen karyawan (X2) adalah yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang diperlukan dalam suatu perusahaan, karena komitmen karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja karyawan (Y) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda untuk mencapai tujuan tertentu.

## **Jangkauan Penelitian**

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk lebih mempermudah dan memperjelas pembahasan hasil penelitian. Penelitian dilakukan hanya pada CV Rumah Makan Padang Sabana Di Samarinda tentang pengaruh faktor-faktor perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti, yaitu perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan (*Field Work Research*). Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan, dengan cara melakukan wawancara tanya-jawab dengan pihak perusahaan yang ditunjuk atau pejabat berwenang yang ada hubungannya dengan data-data karyawan yang dibahas dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden. Data jawaban kuesioner diberi skor menggunakan skala likert rentang 5 (lima), yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

## **Populasi Dan Sampel**

Populasi dan Sampel yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian yang dilakukan di CV Rumah Makan Padang Sabana Di Samarinda memiliki jumlah 35 orang.

## **Alat Analisis**

Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

### **1. Uji Instrumen**

- a. Uji validitas : Menurut Ghazali (2018) mengatakan bahwa : “Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah sebuah kuesioner memenuhi kriteria valid atau tidak dalam mengukur apa yang hendak diukur”.
- b. Uji Realibilitas : Menurut Ghazali (2018:45) mengatakan bahwa : “Reliabilitas merupakan suatu instrumen untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner yang berperan sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti”.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas : Menurut Ghazali (2017:127) menyatakan bahwa : “Terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik”.
- b. Uji Linearitas : Menurut Imam Ghazali (2016:159) menyatakan bahwa : “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak fungsi yang digunakan untuk melakukan suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik”.
- c. Uji Multikolinearitas : Menurut Edi Sarwoko (2019:125) menyatakan bahwa : “Situasi dimana terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda”.
- d. Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghazali (2018:167) mengatakan bahwa : “Uji

heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

- e. Uji Autokorelasi : Menurut Imam Ghazali (2016:159) menyatakan bahwa :“Uji autokorelasi adalah pengujian untuk mendeteksi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya dalam model regresi linear”.

### 3. Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara perilaku pemimpin (X1), komitmen karyawan (X2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif. Variabel ini bersifat terukur (Kuantitatif), maka penggunaan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

|       |                                         |
|-------|-----------------------------------------|
| Y     | = Variabel prestasi kerja karyawan      |
| X1    | = Variabel perilaku pemimpin            |
| X2    | = Variabel komitmen karyawan            |
| b1 b2 | = Koefisien regresi variabel independen |
| e     | = <i>Standart error</i>                 |

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji parsial (Uji t)

Dalam regresi berganda, korelasi parsial digunakan untuk melihat besarnya hubungan antara dua variabel yang bebas dari variabel lainnya, yaitu untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika signifikan < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian yang dapat ditetapkan adalah :

- 1) Jika F hitung > F tabel maka variabel bebas digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.
- 2) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung < F tabel, maka variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa : “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 0,570                       | 1,294      |                           | 0,440 | 0,663 |                         |       |
| X1                        | 0,371                       | 0,145      | 0,355                     | 2,562 | 0,015 | 0,170                   | 5,895 |
| X2                        | 0,634                       | 0,144      | 0,611                     | 4,412 | 0,000 | 0,170                   | 5,895 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1 diatas, diketahui persamaan garis regresi antara pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,355X_1 + 0,611X_2$$

- Koefisien regresi X1 sebesar 0,355 dan X2 sebesar 0,611. Penambahan (karena tanda +) perilaku pemimpin dan komitmen karyawan akan menaikkan prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda masing-masing sebesar 0,355 dan 0,611 atau dengan kata lain perilaku pemimpin dan komitmen karyawan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.
- Nilai elastisitas pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda masing-masing adalah 0,355 dan 0,611. Nilai elastisitas pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda  $< 1$  berarti in elastis, yang bermakna bahwa elastisitas perilaku pemimpin dan komitmen karyawan yang diminta lebih kecil daripada penambahan prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.

#### 2. Pengujian Hipotesis

##### Uji t

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 2. Uji t**

| Variabel          | t hitung | t tabel | Sig   |
|-------------------|----------|---------|-------|
| Perilaku Pemimpin | 2,562    | 2,032   | 0,015 |
| Komitmen Karyawan | 4,412    | 2,032   | 0,000 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

a. Perilaku Pemimpin

Variabel perilaku pemimpin ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig  $X_1$   $0,015 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = t(a/2) = (0,05/2) = 0,025$ ,  $(df) = n - 1 = 35 - 1 = 34$ , maka  $t_{tabel} = 2,032$  sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,562 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,562 > 2,032$ ) maka  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

b. Komitmen Karyawan

Variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig  $X_2$   $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = t(a/2) = (0,05/2) = 0,025$ ,  $(df) = n - 1 = 35 - 1 = 34$ , maka  $t_{tabel} = 2,032$  sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,412 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,412 > 2,032$ ) maka  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara perilaku pemimpin ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Uji F**

| Model      | F hitung | F tabel | Sig   |
|------------|----------|---------|-------|
| Regression | 137,477  | 2,880   | 0,000 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar 137,477 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,880 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi.

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

| R     | R Square |
|-------|----------|
| 0,946 | 0,896    |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,896 yang artinya 89,6% proporsi perubahan variabel prestasi kerja karyawan ditentukan oleh faktor perilaku pemimpin dan komitmen karyawan, sedangkan 10,4% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $2,562 > t_{tabel}$  sebesar  $2,032$  dengan nilai signifikansi perilaku pemimpin ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) adalah  $0,015 < \alpha = 0,05$  maka perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Pengaruh ini diperkuat pemimpin dapat memahami, menganalisa, dan menyelesaikan masalah dengan cerdas dan efektif, pemimpin dapat mengontrol emosi dengan baik dalam menghadapi situasi yang rumit, pemimpin selalu mendorong agar terus termotivasi untuk mencapai tujuan dan pencapaian yang diinginkan, pemimpin mengutamakan kemampuan dalam membangun hubungan antar karyawan, memahami kebutuhan karyawan, dan peduli kepada karyawan, pemimpin memiliki kemampuan untuk membedakan antara urusan pribadi dan urusan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tingginya perilaku pemimpin maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Pengaruh sebaliknya semakin rendah perilaku pemimpin maka semakin rendah prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda, dan akhirnya **hipotesis pertama diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Niki Kosasih (2019) menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian.

### **2. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $4,412 > t_{tabel}$  sebesar  $2,032$  dengan nilai signifikansi komitmen karyawan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) adalah  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Pengaruh ini diperkuat karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target dan tujuan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan yang besar untuk bertahan di perusahaan ini, memiliki rasa percaya diri yang kuat untuk bekerja di perusahaan ini, memiliki rasa bertanggung jawab terhadap peraturan dan tujuan yang diterapkan di perusahaan dan memiliki pemahaman yang kuat untuk mematuhi peraturan di perusahaan ini. Tingginya komitmen karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Pengaruh sebaliknya semakin rendah komitmen karyawan maka semakin rendah prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda, dan akhirnya **hipotesis kedua diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai Penelitian Fitriana (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### **3. Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Perilaku pemimpin dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $137,477 > F_{tabel}$  sebesar  $2,880$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan perilaku pemimpin dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Pengaruh ini

dapat diperkuat bahwa karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai target yang ditetapkan, karyawan dapat bekerjasama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama, karyawan bersedia mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek baru untuk mengembangkan diri dan karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dalam tekanan. Semakin tinggi perilaku pemimpin dan komitmen karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Pengaruh sebaliknya semakin rendah perilaku pemimpin dan komitmen karyawan maka semakin rendah prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda, dan akhirnya **hipotesis ketiga diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Niki Kosasih (2019) menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan mengenai pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan adalah:

1. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Semakin tinggi perilaku pemimpin maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.
3. Perilaku pemimpin dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda. Sehingga semakin tinggi perilaku pemimpin dan komitmen karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat pengaruh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Rumah Makan Padang Sabana di Samarinda, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Perusahaan hendaknya bisa dan tetap meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan perilaku pemimpin dan komitmen karyawan dalam bekerja dengan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dan memberikan bonus jika mencapai prestasi kerja sehingga karyawan menjaga loyalitas konsumen.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan lebih mengembangkan penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda seperti variabel Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan serta lingkup responden yang lebih banyak.

## REFERENCES

- Ambarwanti. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarier dalam Bidang Perpajakan (Studi Kasus Mahasiswa S1 Akuntansi) Lilis Ardini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8, 2–3.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke-VIII*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.