

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja BAKESBANGPOL Kota Cimahi

Nurul Solehah

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
nurul10120348@digitechuniversity.ac.id
deanuruls31@gmail.com

Yudi Ferdiana Permana

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
ferdianayudi99@gmail.com

Article's History:

Received 17 June 2024; Received in revised form 7 July 2024; Accepted 21 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Solehah, N., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja BAKESBANGPOL Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (4). 2228-2235. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2551>

Abstrak:

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diminati oleh organisasi swasta tetapi juga organisasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu organisasi pemerintah adalah Badan Kesatuan Bangsa Politik (KESBANGPOL) kota cimahi. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan. Bapak Mardi Sanroso sendiri memimpin BAKESBANGPOL dengan menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis, yang di mana penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi di Bakesbangpol dapat menjadi indikator yang kuat untuk memprediksi tingkat prestasi kerja mereka. gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada BAKESBANGPOL Kota Cimahi. dimana jenis gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan sangat efektif untuk menunjang prestasi kerja yang akan dituju. dan juga Dimana dengan adanya reward para karyawan akan sangat termotivasi untuk mendapatkan reward tersebut. Sehingga para karyawan akan lebih bersungguh sungguh dalam pekerjaan nya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak pernah hidup di luar organisasi karena manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial dan selalu hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat dalam kehidupan berkeluarga, organisasi sosial, bahkan ketika seseorang memasuki dunia kerja. Orang ini akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, maka setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk merealisasikan tujuan organisasi tersebut. Sumberdaya adalah suatu yang di pandang memiliki nilai ekonomi. Komponen yang menyediakan barang dan jasa yang bermanfaat bagi kebutuhan manusia (Kusnaedi, 2018).

Komitmen organisasi perlu dijadikan salah satu indikator kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Orang yang bergabung dengan organisasi korporat perlu membuat komitmennya sendiri. Terdapat beberapa definisi tentang komitmen organisasi salahsatunya di kemukakan oleh (V, 2022) Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku

yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi..

Salah satu kunci yang mendorong dalam prestasi kerja ada pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi terdapat dua pihak yang saling bergantung dan merupakan satu kesatuan. Unsur utama dalam suatu organisasi adalah pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpinan dalam organisasi dinilai sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi (biasanya tertuang dalam visi dan misi organisasi)

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diminati oleh organisasi swasta tetapi juga organisasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu organisasi pemerintah adalah Badan Kesatuan Bangsa Politik (KESBANGPOL) kota cimahi..

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Di Dinas Kesbangpol kota cimahi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), pekerjaan tersebut sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kembali kepada masyarakat, kepada seluruh orang. dan kepada individu. orang sebagai suatu kelompok.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Kelompok hasil dari suatu organisasi terletak di tangan pemimpin. Pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan karyawan agar bisa bekerja mencapai tujuan bisnis yang sudah ditetapkan. Agar bisa sukses menjadi seorang pemimpin dalam suatu organisasi, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mencerminkan cara pemimpin dalam mengelola tim, tetapi menciptakan fondasi untuk budaya tempat kerja yang kuat. Menurut Salsanto (2016) dalam (Sukmawati et al., 2020) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mulai mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Seorang pemimpin memegang peranan yang penting dalam perkembangan reformasi birokrasi, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan transformasi birokrasi menjadi lebih baik. Menurut Ginting dalam (Masturi et al., 2021) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Namun menurut Andrew J. Durbin (2005: 114) dalam (Zahrudin, Supriyadi, 2021) mengemukakan, gaya kepemimpinan adalah pola khas perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok. Gaya biasanya dideskripsikan dengan istilah seperti otokratik, partisipatif, berorientasi tugas, dan berorientasi manusia. Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahan

Lebih lanjut, Kurniadin dan Machali (2014:301) dalam (Said Ashlan, Hambali, 2022) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok atau bawahannya..

Komitmen Karyawan

Produktivitas tidak akan bisa didapatkan jika tidak ada komitmen kerja dari karyawan. Pada dasarnya, komitmen tidak terlepas dari keterlibatan karyawan ketika mereka bekerja. Dapat dipastikan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah orang yang bertanggung jawab dan mampu menjaga kualitas dalam bekerja. Suatu organisasi dapat berhasil dikarenakan adanya peran dari kinerja karyawan yang sangat menentukan dalam mencapai tujuannya. Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama.

Menurut Donni (2016:234), dalam (Suarni Norawati, 2022) komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Begitu pula menurut Sahertian (2000) dalam (Lian et al., 2020) komitmen adalah sesuatu yang berada dalam diri seseorang untuk aktif dengan penuh tanggungjawab. Pada dasarnya semua orang dalam kegiatannya memiliki komitmen, namun kadangkala komitmen yang dimiliki memiliki kadar yang rendah. Komitmen adalah mematuhi segala sesuatu kesepakatan yang telah dibuat tanpa dilanggar atau perjanjian yang telah dibuat. Komitmen juga diartikan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain. Konsep ini artinya bahwa komitmen merupakan perjanjian atau konsekuensi dengan apa yang telah diusahakan atau dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Komitmen pada organisasi menyangkut bagaimana perilaku karyawan dan hubungan karyawan dengan organisasi, dan dengan berbagai komponen dalam organisasi; bagaimana hubungan antar karyawan selalu stabil, dan bagaimana peningkatan perilaku karyawan agar lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi bagi efektifitas organisasi. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan komitmen antar anggotanya (Titin, Budiyanto, 2023). Komitmen dapat diartikan sebagai kesediaan atau keterlibatan yang kuat terhadap suatu tujuan, nilai, atau hubungan. Ini melibatkan keputusan atau perasaan seseorang untuk berkomitmen secara sungguh-sungguh terhadap sesuatu, sehingga mereka bersedia meluangkan waktu, energi, dan upaya untuk mencapai atau memelihara hal tersebut.

Prestasi Kerja

Merujuk pada sejauh mana individu atau kelompok berhasil mencapai tujuan, standar, atau hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan mereka. Evaluasi prestasi kerja dapat mencakup sejumlah faktor, seperti kualitas pekerjaan, produktivitas, inisiatif, dan dampak terhadap tujuan organisasi. Dengan adanya prestasi kerja maka akan baik terhadap pandangan Masyarakat dan semakin terkenal juga suatu organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2015: 87) dalam (Kurniawan et al., 2022) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Lalu Menurut (Baharuddin & Musa, 2022) mengatakan bahwa Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Dengan adanya tujuan Perusahaan maka para karyawan akan membuktikan seberapa baik mereka bekerja di suatu organisasi atau Perusahaan.

Sedangkan Menurut (Armansyah, 2021) Prestasi kerja adalah merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan atau perbuatan. Dalam mencapai suatu prestasi kerja setiap orang akan selalu berbeda-beda dan bisa juga prestasi kerja akan mengalami pasang surut atau dengan kata lain prestasi kerja seseorang itu tidak stabil..

Metodologi

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Secara umum, metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Ramdhan, 2021).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak membuat perbandingan variable pada sampel lain, dan mencari hubungan variable itu dengan variable yang lain.

Menurut (Arikunto, 2005) dalam (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018) mengatakan bahwa Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan "apa adanya" tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan. Memang adakalanya dalam penelitian deskriptif ingin juga membuktikan dugaan, tetapi hal ini tidak terlalu lazim terjadi. Secara umum penelitian tipe deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Sehingga penelitian ini berfokus pada gambaran bagaimana gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan mempengaruhi prestasi kerja BAKESBANGPOL..

Teknik Pengumpulan Data

A. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 224) dalam (Ilmu et al., 2023) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2013, p. 224) menyatakan bahwa Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka penulis menggunakan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut (Ni'matuzahro, 2018) Observasi merupakan salah satu metode asesmen psikologi yang utama, selain daripada wawancara. Sebagai sebuah metode asesmen, observasi menjadi sebuah kegiatan yang bertujuan, terancang dan terlaksana dengan sistematis, sekaligus harus terukur.

Observasi bukanlah sebuah kegiatan sekedar mengamati

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku (Sugiyono, 2013, p. 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam observasi ini penulis

menggunakan observasi non partisipan, karena penulis tidak terlibat secara langsung dengan objek yang sedang ditelitinya.

2. Wawancara

Untuk penelitian ini, peneliti memperoleh data melalui wawancara dengan karyawan BAKESBANGPOL. Ada beberapa jenis wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Peneliti dapat menggunakan wawancara terstruktur ini sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti telah memperoleh dan mengumpulkan data yang relevan mengenai informasi yang ingin diperoleh. Oleh karena itu, pada saat melakukan wawancara, peneliti menyiapkan beberapa instrumen penelitian berupa pertanyaan terstruktur dan tertulis. Dalam melakukan wawancara, selain membawa instrumen penelitian sebagai pedoman wawancara, peneliti juga perlu menggunakan berbagai alat seperti telepon genggam sebagai alat perekam.

3. Dokumen

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) dalam (Lutfia et al., 2019) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang menunjang keberhasilan penelitian dan menunjang serta relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh peneliti. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data yang diperoleh mendukung data asli melalui penelitian kepustakaan, yaitu mencari buku dan jurnal yang relevan. Tujuannya adalah untuk menyempurnakan data hasil lapangan sehingga peneliti mempunyai pedoman dalam membuat laporan penelitian.

Menurut Sugiyono (2013) dalam (UPI, 2014), Data sekunder adalah pengumpulan data melalui cara tidak langsung atau harus melakukan pencarian mendalam dahulu seperti melalui internet, literatur, statistik, buku, dan lain-lain.

Penulis memperoleh data sekunder ini melalui :

1. E-Book

Dengan membaca dan menelaah, penulis dapat menemukan dan mengumpulkan data yang akan digunakan dalam pemecahan masalah.

2. Jurnal

Yaitu data pendukung yang berhubungan yang dianggap relevan dengan topik dalam penelitian.

3. Internet

Yaitu data pendukung yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet berupa bentuk makalah, jurnal, blog maupun yang lainnya.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, peneliti memperoleh data yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Bapak Mardi Santoso selaku Kepala BAKESBANGPOL Kota Cimahi prestasi kerja bisa tergantung seorang pemimpin bagaimana cara memimpin sebuah organisasi atau perusahaan.

Bapak Mardi Sanroso sendiri memimpin BAKESBANGPOL dengan menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis, yang di mana penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam gaya kepemimpinan yang di terapkan Bapak Mardi Santoso ada beberapa poin yang di terapkan, berikut beberapa poin gaya kepemimpinan demokratis yang di peroleh dari informan pendukung pada saat wawancara yaitu:

1) Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan.

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara karyawan karena mereka merasa bahwa suara mereka dihargai dan dipertimbangkan dalam menetapkan arah dan kebijakan organisasi. Keterlibatan aktif ini dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja.

2) Komunikasi Terbuka

Poin selanjutnya yaitu komunikasi terbuka, Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung membangun komunikasi terbuka dan transparan dengan karyawan mereka. Mereka menyediakan informasi yang jelas tentang tujuan, kebijakan, dan harapan organisasi, serta mendengarkan masukan dan umpan balik dari karyawan. Beliau sangat terbuka dalam hal apapun, juga memberi contoh dan menerapkan nya kepada para karyawan yang bertugas, sehingga minim nya terjadi konflik di tempat kerja.

3) Pengembangan Keterampilan dan Pemberdayaan

Dalam lingkungan demokratis, pemimpin cenderung memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Mereka memberikan dukungan dan arahan yang dibutuhkan untuk memungkinkan karyawan mencapai potensi mereka secara penuh. Pada saat karyawan bekerja, beliau membebaskan seluruh karyawan untuk pengembangan ide baru asal tidak melenceng dari visi misi yang tertera sebelumnya. Terkadang beliau juga menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan pengembangan mereka dngan cara dinas luar.

4) Budaya Kolaboratif

Yang terakhir adalah budaya kolaboratif, Gaya kepemimpinan demokratis mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, di mana karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Rapat tim diadakan secara teratur oleh beliau mendiskusikan ide baru, masalah dan rencana Tindakan Bersama. Bapak Mardi Santoso selaku pemimpin organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan produktif, di mana individu merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan di BAKESBANGPOL Kota Cimahi yakni menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, yang Dimana para karyawan bebas mengemukakan pendapat nya sehingga tercipta hubungan yang kondusif antara karyawan dan juga pimpinan tetapi pemimpin juga Dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan pimpinan untuk tercapainya tujuan BAKESBANGPOL. Dan jika ada bawahan yang memiliki permasalahan bisa di selsaikan dengan cara pendekatan sampai mencapai titik temu nya dan di lanjutkan dengan melakukan musyawarah

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Bapak Mardi Santoso yang menjabat sebagai kepala BAKESBANGPOL Kota Cimahi berpendapat bahwa Tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi di Bakesbangpol dapat menjadi indikator yang kuat untuk memprediksi tingkat prestasi kerja mereka. Ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi karyawan yang lebih tinggi, konsisten dan tekun, Uraian nya sebagai berikut:

1) Motivasi yang Lebih Tinggi

Faktor pertama yaitu Motivasi yang Lebih Tinggi Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan. dikarenakan adanya reward uang tunjangan para karyawan jarang ada yang telat dan jikalau telat lebih dari tiga kali maka uang tunjangan nya di potong dan di masukan ke kas organisasi.

2) Konsistensi dan Ketekunan

Faktor selanjutnya yaitu konsisten dan ketekunan, Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi cenderung lebih konsisten dalam upaya mereka untuk mencapainya. Konsistensi dan ketekunan saling terkait dan saling melengkapi. Konsistensi membantu membangun kebiasaan yang baik dan menciptakan fondasi untuk kinerja yang stabil, sementara ketekunan membantu mempertahankan motivasi dan fokus dalam menghadapi kesulitan. Kombinasi dari kedua aspek ini dapat membantu karyawan mencapai hasil yang konsisten dan mencapai tujuan jangka panjang mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan wawancara dengan pegawai BAKESBANGPOL Kota Cimahi bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi di Bakesbangpol dapat menjadi prediktor yang kuat untuk tingkat prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membangun budaya organisasi yang memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, serta memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Komitmen yang harus di tanamkan dalam diri karyawan BAKESBANGPOL Kota Cimahi yaitu disiplin dan taat aturan.

Salahsatu terjadinya komitmen dan motivasi yang kuat yakni dengan adanya reward untuk para karyawan dalam melakukan tugas yang maksimal dan dinas luar sehingga karyawan pun akan antusias dalam menjalankan pekerjaan nya. Tingkat kehadiran pun menjadi tolak ukur untuk karyawan tersebut mendapatkan reward.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di BAKESBANGPOL Kota Cimahi Dimana jenis gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan sangat efektif untuk menunjang prestasi kerja yang akan dituju, dan dengan adanya reward para karyawan akan sangat termotivasi untuk mendapatkan reward tersebut. Sehingga para karyawan akan lebih bersungguh sungguh dalam pekerjaan nya.

Referensi

- Armansyah. (2021). *MOTIVASI INTRINSIK PRESTASI KERJA KARYAWAN BATIK NAKULA SADEWA SLEMAN YOGYAKARTA*. CV. AZKA PUSTAKA.
https://www.google.co.id/books/edition/MOTIVASI_INTRINSIK_PRESTASI_KERJA_KARYAW/eMldEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=prestasi+kerja+adalah&pg=PA12&printsec=frontcover
- Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales*. 1(1), 55–62.
- Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Pasundan, U. (2023). (*STUDI PADA USAHA ADORABLE PROJECTS CIMAHI*) *SKRIPSI LEMBAR PENGESAHAN ANALISIS PENERAPAN E-COMMERCE PADA USAHA FASHION (STUDI PADA USAHA ADORABLE PROJECTS CIMAHI)*.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). *Amkop Management Accounting Review (AMAR) Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep*. 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Kusnaedi. (2018). *Konsep Dasar Sumber Daya. Modul Sumber Daya Alam*, 1–47.
- Lian, B., Fitriani, Y., Guru, K., & Guru, K. P. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen*

- Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. 4(2003), 1658–1666.
- Lutfia, L., Sylviana Zanthi, L., Siliwangi, I., Terusan Jendral Sudirman, J., Tengah, C., Cimahi, K., & Barat, J. (2019). Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel. *Journal On Education*, 1(03), 396–303.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Ni'matuzahro. (2018). *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*. Universitas Muhammadiyah Malang. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=CMh9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=observasi+adalah&ots=FJZa5qQH9c&sig=_xh1qucp17DEgYgR-1LxpY2gdK8&redir_esc=y#v=onepage&q=observasi+adalah&f=false
- Ramdhan, D. M. (2021). *METODE PENELITIAN* (A. A. Effendi (ed.); p. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Ntw_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=metode+penelitian+adalah&ots=f3lM8KNrav&sig=UqrPXRlzp0_GKfl2cBSICJk2zcU&redir_esc=y#v=onepage&q=metode+penelitian+adalah&f=false
- Ristawati., Novita, Y., Iswahyuningsih., Wardani, D. R. K., Munizu. M. (2024). Analysis Of The Influence Of Work Environment, Discipline And Motivation On Job Satisfaction Of Vocational Education Institution Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1534-1539. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2389>
- Said Ashlan, Hambali, T. H. (2022). *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Terhadap Motivasi Berprestasi Guru* (Safrinal (ed.)). PENERBIT. CV. AZKA PUSTAKA. https://www.google.co.id/books/edition/GAYA_KEPEMIMPINAN_KEPALA_SEKOLAH_Terhada/xBSfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=gaya+kepemimpinan+adalah&pg=PA86&printsec=frontcover
- Suarni Norawati, F. (2022). *DETERMINAN KOMITMEN DAN KINERJA KARYAWAN Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)* (Citrawati Jatiningrum (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/DETERMINAN_KOMITMEN_DAN_KINERJA_KARYAWAN/XKBqEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komitmen+karyawan+adalah&pg=PA56&printsec=frontcover
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Titin, Budiyanto, S. (2023). *Komitmen Bersama Dan Kinerja Koperasi* (N. S. Ari Yanto (ed.)). Global Eksekutif Teknologi. https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen_Bersama_Dan_Kinerja_Koperasi/6XatEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komitmen+adalah&pg=PA26&printsec=frontcover
- UPI, T. D. A. P. (2014). *Manajemen Pendidikan*. 2(April).
- V, N. (2022). *Komitmen dalam Organisasi: Pengertian, Indikator & Cara Membangun*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/komitmen-dalam-organisasi/>
- Zahrudin, Supriyadi, S. (2121). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. PT. Nasya Expanding Management. https://www.google.co.id/books/edition/GAYA_KEPEMIMPINAN_KINERJA_ORGANISASI/1786EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=gaya+kepemimpinan+adalah&pg=PA54&printsec=frontcover
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>