



PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MUARA KELINGI KABUPATEN MUSI RAWAS

Mifta Choiri¹, Supriyanto², Irma Idayati³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau

e-mail: *¹Miftachoiri@gmail.com, ²supriyanto@univbinainsan.ac.id,
³Irma_idayati@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah adakah Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi di kantor camat kecamatan muara kelingi kabupaten musu rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji intervening. Hasil penelitian adalah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 6,556$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas memperkuat sebesar 5,7%.

Katakunci : Komitmen, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan

Abstract

The problem in this research is is there an effect of commitment to employee performance with leadership as a moderating variable in the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas district?. The purpose of this study was to determine the effect of commitment on employee performance with leadership as a moderating variable at the sub-district office of Muara Kelingi sub-district, Musi Rawas district. This type of research is quantitative. Sampling using saturated samples as many as 30 people. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Data analysis using intervening test. The result of this research is that commitment has an effect on employee performance at the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas district, with $t_{count} = 6.556$, greater than $t_{table} = 2.042$. Leadership Moderates the Effect of Commitment on Employee Performance at the Sub-district Office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency, strengthening by 5.7%.

Keywords: Commitment, Employee Performance, Leadership

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan Instansi. Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Sumber Daya Manusia selalu dibutuhkan

oleh setiap Instansi, baik itu instansi kecil, maupun instansi besar (Afandi, 2021).

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu instansi mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu Instansi. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada instansi akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar (Afandi, 2021).

Di dalam Instansi komitmen merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya (Edy Sutrisno, 2017).

Komitmen di dalam organisasi akan bias dicapai apabila apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggota. Dengan prinsip ini maka komitmen yang akan dicapai sesuai dengan tujuan. Komitmen diasumsikan juga merefleksikan perbedaan dari kesesuaian antara individu dengan anggota (Edy Sutrisno, 2017).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang pemimpin dapat berperilaku

sebagai seorang pemimpin yang baik (Afandi, 2021).

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku. Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud dengan tujuan tertentu (Afandi, 2021).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2021).

Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam setiap unit kerja (Edy Sutrisno, 2017).

Setelah dilakukan pengamatan berkelanjutan bahwa kepemimpinan Camat di Muara Kelingi belum maksimal dalam memotivasi para pegawainya dalam memahami serta menjadikan suatu pekerjaan dari dirinya sehingga berdampak secara signifikan terhadap kemajuan suatu Instansi. Pemimpin

kurang memberikan kesempatan pada pegawai dalam memberikan gagasan ataupun ide dalam beropini. Selain itu kurang terlaksananya rapat koordinasi secara rutin dan terprogram oleh pimpinan, sehingga menyulitkan untuk mengukur kinerja dari setiap pegawai maupun tanggungjawab serta apresiasi terhadap para pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemimpin yang kurang tanggap dengan masalah-masalah yang ada didalam instansi dan komunikasi yang kurang terhadap para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Rendahnya pengetahuan serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan berdampak terhadap integritas kerja pegawai, sehingga komitmen kerja sama pegawai rendah dalam pencapaian tujuan instansi. Kemudian, pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi dan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian para pegawai disebabkan pegawai tidak mempunyai kinerja yang tepat pada bidangnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan dalam Yoyo Sudarso dkk, 2018).

Banyak hal yang perlu diperhatikan pada suatu instansi pemerintahan kecamatan, diantaranya loyalitas pegawai dalam bekerja yang belum optimal yang mengakibatkan pegawai yang kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komitmen pimpinan yang rendah terhadap pegawai dan kurangnya rasa ingin memiliki terhadap organisasi. (Menurut Meyer dan Allen dalam Yoyo Sudaryo, 2018) menyatakan bahwa

komitmen pegawai terhadap Organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap Organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi Organisasi sangat dibutuhkan.

Berdasarkan dari teori tersebut, telah dijelaskan bahwa komitmen itu merupakan hal yang penting bagi Organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Disamping itu, kepemimpinan dapat memengaruhi komitmen dan kinerja pegawai yang dampaknya akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kantor camat merupakan suatu instansi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan oleh Bupati. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam Instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada pada kantor Camat sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan Instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap para pegawainya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti diketahui Instansi ini menemukan beberapa masalah seperti diatas, sehingga melalui latar belakang peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen terhadap**

Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan sebagai variabel Moderasi di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah menentukan judul penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Populasi dan sampel dalam penelitian ini membatasi pada tenaga non medis sebanyak 59 orang pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data menggunakan regresi sebagai langkah perhitungan moderasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

a. Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari variabel bebas yaitu komitmen terhadap kinerja pegawai di Camat Muara Kelingi. Dalam uji ini akan digunakan alat bantu komputer untuk *software* statistik dengan program SPSS versi 22.0. Hasil uji secara rinci akan disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45,824	6,989		6,556
	Kinerja_Y	,040	,147	,052	,275

a. Dependent Variable: Komitmen_X

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 45,824$ dan nilai $b = 0,405$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 45,824 + 0,405X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 45,824 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas

komitmen maka kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 45,824$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,405 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel komitmen maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,405 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan)

linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen

dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 2. Hasil perhitungan Koefisien Komitmen terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 ^a	,498	,033	4,599

a. Predictors: (Constant), Kinerja

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 Tahun 2022

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,460. yang berarti hubungan antara variabel komitmen(X_1) dan kinerja (Y_1) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan komitmen (X_1) terhadap kinerja (Y) searah.

c. Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) Komitmen terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,824	6,989		6,556	,000
	Kinerja	,405	,147	,052	,275	,785

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 Tahun 2022

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen terhadap Kinerja pegawai di Camat Muara Kelingi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,556$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel komitmen memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Camat Muara Kelingi. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

2. Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Tabel 4. *Model Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,462 ^a	,214	,186	5,242

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.82 *Model Summary* di atas, terlihat bahwa setelah adanya variabel moderasi (kepemimpinan) pada persamaan kinerja (Y) besarnya nilai R adalah 0,462. Variabel motivasi memperkuat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan dibuktikan oleh nilai r square sebelum dimoderasi 0,462 atau 46,2% meningkat menjadi 0,462 atau 46,2% sehingga besarnya penurunan kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 5,7%.

IV. SIMPULAN

1. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 6,556$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
2. Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas memperkuat sebesar 5,7%.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia* (ke 2). zanafa publishing.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-10). KENCANA
- Emron (2018). “pengaruh Komitmen dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.vol. 3
- G. Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate*, 9th ed. Semarang: Undip.
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). *DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATANi Sukawati Gianyar*, karena keberadaanya sangat penting dalam memberikan. 4, 1107–1134.
- Hardi, S. F., & Rosyetti, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral*
- Hartono (2019), *Metodologi Penelitian*, 1st ed. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- K. dan Sunariah(2014), *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Mahrizal. (2018). *Pengaruh Kematangan Karyawan Dan Komitmen*



- Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating.*
- Nasrudin, Endin (2018). Psikologi Manajemen. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Pratiwi Heny.(2019). *Komitmen Mengajar*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Setyawan, Sigit. (2017). *Menyusun Leadership Training Untuk Remaja*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Afandi, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia* (ke 2). zanafa publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Eddy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-10). KENCANA.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). *DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia*
- Hardi, S. F., & Rosyetti, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau*. 31(2), 46–55.
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (9th ed.). Undip.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Pustaka Baru Press.
- Sunariah, K. dan. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Pendidikan*, 3rd ed. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 27th ed. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni (2015), *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumardinanti (2016), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3ed. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Yoyo Sudarso (2018), *Manajemen Analisis SDM*, ed.Bandung. Pustaka Indah.
- Afandi, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia* (ke 2). zanafa publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Eddy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-10). KENCANA.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). *DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia*
- Hardi, S. F., & Rosyetti, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya*



Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. 31(2), 46–55.

- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (9th ed.). Undip.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Pustaka Baru Press.
- Sunariah, K. dan. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.