

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LOBU KABUPATEN BANGGAI**

Oleh :
WAHYUDIN RAHMAN

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email : wahyu@unismuhluwuk.ac.id
HP = 085342453454

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai serta untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan diantara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumen dan kuesioner. Dalam penelitian ini sampel adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai yang berjumlah 16 orang. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif yang menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai terbukti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Menurut (Rivai, 2009), Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2010) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Teori kepemimpinan menurut Fiedler (Stonner et.al, 2006) yang menyatakan bahwa pengukuran gaya kepemimpinan pada seseorang pada skala yang menunjukkan tingkat seseorang menguraikan secara menguntungkan atau merugikan rekan sekerjanya yang paling tidak disukai (LPC, *Least Preferred Co-worker*).

Lanjut menurut Wahjosumidjo (2007) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Pemimpin menjadi teladan adalah tingkah laku pimpinan sebagai teladan bawahan yang diukur dari persepsi pegawai tentang baik buruknya sifat-sifat pimpinan dalam memberikan arahan.
- b) Pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas adalah kemampuan pemimpin untuk mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya.
- c) Pengambilan keputusan adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana.
- d) Bimbingan terhadap bawahan adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan bimbingan terhadap bawahan.
- e) Memberikan umpan balik adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan informasi kepada bawahan mengenai keefektifitas pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan komitmen organisasi menurut Rivai (2009) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu organisasinya.

Menurut Martin dan Nichols (dalam Fuad Mas’ud, 2009), Tiga pilar komitmen yang perlu dibangun adalah:

- a. Rasa memiliki (*a sense of belonging*)

Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggota bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di organisasi.

b. Rasa bergairah terhadap pekerjaannya

Rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberi delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota/pegawai untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal.

c. Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan anggota/pegawai dalam membuat keputusan-keputusan.

Oleh karena itu, keberhasilan Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai dipengaruhi oleh kinerja pegawainya dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor kepemimpinan dan faktor komitmen organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan mencapai visi dan misi Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai harus jeli melihat hal-hal yang bisa menimbulkan rendahnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya melalui kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Hasil pengamatan peneliti di Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, menunjukkan lemahnya dukungan dan perhatian pimpinan kepada para pegawainya. Sehingga diperlukan teknik tertentu dalam meningkatkan kinerja seluruh pegawainya, permasalahan tersebut seperti kurangnya pengawasan rutin yang dilaksanakan pimpinan setiap harinya kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan dan pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum merata, kadang kala ada pegawai yang beban kerjanya besar di banding dengan pegawai lain.

Kaitannya dengan komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi. Adanya komitmen, organisasi dapat berkembang searah dan

seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal.

Pegawai yang merasa komitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin serta percaya akan sebuah nilai dan tujuan organisasi, sejalan dengan harapan pegawai sehingga akan muncul dari diri pribadi pegawai tersebut tingkat kinerja yang baik.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Lobu ini bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara pegawainya mulai menurun. Indikasi menurunnya komitmen dapat di lihat sebagai berikut ketika banyak pegawai sering kali melanggar peraturan yang telah diberikan seperti tidak mengikuti apel pagi dan sore hari dan para pegawai terkesan sering menghindari tugas, kurang bertanggung jawab dan selalu meninggalkan kantor pada jam kerja

Adanya tantangan baru dalam meningkatkan pelayanan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, maka menjadi tugas pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena di mana sudah tidak bisa dipungkiri lagi dalam organisasi pemerintah terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup mencolok yang dimiliki aparatnya, dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi swasta, maka merupakan suatu hal yang urgen bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai melalui kepemimpinan dan komitmen organisasi, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan aparatur Sipil Negara yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. (Prawisentono, 2007).

Mohammad As'ad (2008) menyatakan kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang Pegawai selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja Pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari Pegawai secara individu maupun kelompok. Variabel Kinerja ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kualitas

Seberapa baik kualitas pekerjaan dapat dikerjakan/dilakukan oleh seorang pegawai.

b. Kuantitas

Seberapa banyak seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan.

c. Ketepatan Waktu

Seberapa lama waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan.

d. Kemandirian

Kemandirian adalah sebagai suatu sikap pegawai yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan, dimana pegawai akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan pekerjaan.

e. Efektivitas

Ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai atau efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai.

f. Komitmen Kerja

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh Kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai dan variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan diantara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai dan Untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan diantara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

II. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2016. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai yang berjumlah 16 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 16 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat lokasi penelitian, Visi dan Misi, tugas dan fungsi pegawai, struktur organisasi.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : keadaan pegawai terdiri dari kualifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan kualifikasi umur pegawai, dan hasil kuesioner.

2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa orang pegawai Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang keadaan Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa :

1. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi tentang kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuisisioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian. Penyebaran angket kepada pihak-pihak yang mempunyai peranan dengan masalah yang diteliti.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuisisioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian.

E. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, diseleksi berdasarkan validitasnya dan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Data yang sifatnya berupa dokumen-dokumen pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Adapun data yang diperoleh dari pendekatan empiris di analisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji *multiple regression* (regresi berganda), yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) program komputer.

2. Analisis Regresi Berganda

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menjelaskan instrumen yang valid, dengan kata lain menjelaskan apakah alat ukur yang digunakan dapat dikategorikan sah (valid). Oleh karena itu di dalam melakukan uji validitas di gunakan dengan *corrected item total*

correlation. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan score item dengan score total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien yang *over estimated*. Menurut Dwi (2010) pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap total skor (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap total skor (dinyatakan tidak valid).

Adapun untuk melihat nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan rumus $df = n - 2$ (n= jumlah responden). Pada tingkat signifikan 0,05, maka akan didapatkan angka r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2011).

b. Analisis Regresi Berganda 2 Prediktor

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi berganda. Model Regresi berganda menurut Cornelius Trihendradi (2005) yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komitmen Organisasi

α = intersep

β_1 = koefisien regresi untuk variabel x_1

β_2 = koefisien regresi untuk variabel x_2

e = *error terms* / Kesalahan Peramalan

c. Uji Statistik (Uji F dan Uji t)

a) Uji F

Pengujian melalui Uji F adalah membandingkan antara probabilitas yang dicapai dengan derajat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hit} \geq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari atau sama dengan 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
2. $F_{hit} \leq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

b) Uji t

Pengujian melalui Uji t adalah membandingkan antara t hitung (t_{hit}) dengan t tabel (t_{tab}) dengan derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Jika $t_{hit} \geq t_{tab}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari atau sama dengan 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hit} \leq t_{tab}$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

F. Definisi Operasional dan Pengukurannya

a. Variabel bebas (X), yaitu :

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pengukuran di dalam kepemimpinan adalah :

- a) Pemimpin menjadi teladan adalah tingkah laku pimpinan sebagai teladan bawahan yang diukur dari persepsi pegawai tentang baik buruknya sifat-sifat pimpinan dalam memberikan arahan.
- b) Pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas adalah kemampuan pemimpin untuk mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya.

- c) Pengambilan keputusan adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana.
- d) Bimbingan terhadap bawahan adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan bimbingan terhadap bawahan.
- e) Memberikan umpan balik adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan informasi kepada bawahan mengenai keefektifitas pekerjaan.

2. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator pengukuran di dalam komitmen organisasi adalah :

a. Rasa memiliki

Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggota bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di organisasi.

b. Rasa bergairah terhadap pekerjaannya

Rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberi delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal.

c. Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan pegawai dalam membuat keputusan-keputusan.

b. Variabel terikat, yaitu :

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang pegawai selama periode. Terdapat 6 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

Variabel kinerja ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat dikerjakan / dilakukan oleh seorang pegawai.

2) Kuantitas

Seberapa banyak seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan.

3) Ketepatan Waktu

Seberapa lama waktu yang diperlukan menghasilkan suatu pekerjaan.

4) Kemandirian

Kemandirian adalah sebagai suatu sikap pegawai yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan, dimana pegawai akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan pekerjaan, sehingga pegawai pada akhirnya akan mampu berpikir dan bertindak sendiri.

5) Efektivitas

Ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai atau efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai.

6) Komitmen Kerja

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Pearson Correlation | Ket |
|------|-----------------------------|---------------------|-------|
| 1. | Kepemimpinan (X_1) : | | |
| | - P1 | 0,794 | Valid |
| | - P2 | 0,306 | Valid |
| | - P3 | 0,729 | Valid |
| | - P4 | 0,729 | Valid |
| | - P5 | 0,579 | Valid |
| | - P6 | 0,520 | Valid |
| | - P7 | 0,548 | Valid |
| - P8 | 0,392 | Valid | |
| 2. | Iklm Organisasi (X_2) : | | |
| | - P1 | 0,382 | Valid |
| | - P2 | 0,499 | Valid |
| | - P3 | 0,808 | Valid |
| | - P4 | 0,823 | Valid |
| - P5 | 0,579 | Valid | |

| | | | |
|----|-----------------------|-------|-------|
| | - P6 | 0,334 | Valid |
| | - P7 | 0,325 | Valid |
| | - P8 | 0,305 | Valid |
| 3. | Kinerja Pegawai (Y) : | | |
| | - P1 | 0,398 | Valid |
| | - P2 | 0,717 | Valid |
| | - P3 | 0,717 | Valid |
| | - P4 | 0,674 | Valid |
| | - P5 | 0,669 | Valid |
| | - P6 | 0,809 | Valid |
| | - P7 | 0,371 | Valid |
| | - P8 | 0,558 | Valid |

Sumber : Data Olahan Statistik, 2016

Pada Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel | Corrected Item-Total Correlation | Ket |
|----|-----------------------------|----------------------------------|----------|
| 1. | Kepemimpinan (X_1) : | | |
| | - P1 | 0,680 | Realibel |
| | - P2 | 0,754 | Realibel |
| | - P3 | 0,688 | Realibel |
| | - P4 | 0,677 | Realibel |
| | - P5 | 0,627 | Realibel |
| | - P6 | 0,647 | Realibel |
| | - P7 | 0,631 | Realibel |
| | - P8 | 0,661 | Realibel |
| 2. | Iklm Organisasi (X_2) : | | |
| | - P1 | 0,795 | Realibel |
| | - P2 | 0,737 | Realibel |
| | - P3 | 0,649 | Realibel |
| | - P4 | 0,644 | Realibel |
| | - P5 | 0,773 | Realibel |

| | | | |
|----|-----------------------|-------|----------|
| | - P6 | 0,836 | Realibel |
| | - P7 | 0,934 | Realibel |
| | - P8 | 0,807 | Realibel |
| 3. | Kinerja Pegawai (Y) : | | |
| | - P1 | 0,702 | Realibel |
| | - P2 | 0,643 | Realibel |
| | - P3 | 0,643 | Realibel |
| | - P4 | 0,661 | Realibel |
| | - P5 | 0,647 | Realibel |
| | - P6 | 0,609 | Realibel |
| | - P7 | 0,759 | Realibel |
| | - P8 | 0,682 | Realibel |

Sumber : Data Olahan Statistik, 2016

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Pengujian Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda 2 Prediktor, dalam hal ini adalah kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja pegawai dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita menghitung bentuk analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3 yaitu :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi (B) | Standar Error | t-Hitung | Signifikan t |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------|--------------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,407 | 0,276 | 2,473 | 0,005 |
| Komitmen Organisasi (X_2) | 0,620 | 0,245 | 2,527 | 0,003 |
| Constanta | 0,111 | $F_{Ratio} / F_{Hitung} = 8,403$ | | |
| R | 0,751 | | | |
| R Square | 0,564 | | | |
| Adjusted R Square R | 0,497 | | | |

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2016

Hasil perhitungan uji statistik menunjukan bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) = 0,407 dan komitmen organisasi (X_2) = 0,620 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 0,111 sehingga apabila dimasukan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,111 + 0,407 X_1 + 0,620 X_2 + e$$

d. Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

Untuk menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu berupa kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,407 yang berarti bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7 %, dengan kata lain jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 40,7% dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,473 > t\text{-tabel} = 2,160$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

2. Komitmen organisasi (X_2)

Komitmen organisasi merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,620 yang berarti bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 62 %, dengan kata lain jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 62 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,527 > t\text{-tabel} = 2,160$, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi | t-hitung : t-tabel |
|-------------------------------|-------------------|--------------------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,407 | 2,473 > 2,160 |
| Komitmen organisasi (X_2) | 0,620 | 2,527 > 2,160 |

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2016

Dari data tersebut diatas, dapat pula diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,620. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai terbukti.

e. Penjelasan Hasil Uji-F Statistik

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 8,403 dengan tingkat signifikan adalah 0,005. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 16 - 2 - 1 = 13$, maka diperoleh F-tabel = 3,81, menurut teori statistik apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 8,403 > F-tabel = 3,81 yang berarti berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti.

B. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Hal ini dapat di lihat pada pembahasan dibawah ini :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila dikaitkan dengan

permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai seperti kurangnya pengawasan rutin yang dilaksanakan pimpinan setiap harinya kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan serta pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan. Ini berarti perlunya Bapak Camat Lobu Kabupaten Banggai lebih meningkatkan lagi strategi peningkatan kepemimpinan seperti halnya pimpinan selalu berinteraksi secara langsung dengan para pegawainya atau lebih meningkatkan lagi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, atau para pegawai sering di ajak berdiskusi kaitannya dengan pekerjaan sehingga hal ini menciptakan kinerja pegawai yang baik dari para pegawai Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, karena berhasil atau gagalnya visi dan misi dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh pimpinan itu sendiri. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2010) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Secara Parsial dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kaitannya dengan permasalahan komitmen organisasi yaitu Beberapa pegawainya yang tidak komitmen terhadap aturan kantor, dimana banyak pegawai yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, sering meninggalkan jam kerja pada waktu masih jam kerja dan ada beberapa pegawai yang jarang untuk masuk kerja serta pegawai yang bekerja dalam hanya sekedar bekerja saja. Hal ini perlu bagi Bapak Camat Lobu Kabupaten Banggai agar menumbuhkan atau lebih meningkatkan kembali komitmen organisasi yang sudah diterapkan karena dengan komitmen organisasi yang baik akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan merasa senang dalam bekerja dan pegawai bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya sehingga kepuasan kerja pun akan meningkat. Terkait komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai masih belum memiliki komitmen afektif yang begitu tinggi, artinya perasaan emosional yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasinya perlu ditingkatkan sehingga para pegawai akan mengerti nilai-nilai organisasi ditempatnya bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui adanya komunikasi dan hubungan yang baik antar pegawai antar pimpinan dan pegawai. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat

dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan komitmen organisasi menurut Rivai (2009) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu organisasinya.

3. Secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai, hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai perlunya para pegawai memiliki keunggulan kompetitif yang nantinya hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap organisasi, oleh karena itu, keberhasilan Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai dipengaruhi oleh kinerja pegawainya dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor kepemimpinan dan faktor komitmen organisasi.
4. Variabel komitmen organisasi yang berpengaruh dominan, maka hal ini perlu jadi catatan bagi Bapak Camat Lobu Kabupaten Banggai agar menumbuhkan atau lebih meningkatkan kembali komitmen organisasi yang sudah diterapkan karena dengan komitmen organisasi yang baik akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan merasa senang dalam bekerja dan pegawai bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya sehingga kinerja pun akan meningkat. Adanya komitmen pegawai terhadap Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai akan membuat pegawai memiliki keterikatan emosional dengan kantor, sehingga komitmen organisasi merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.
3. Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai terbukti.

B. Saran

1. Hendaknya Bapak Camat Lobu Kabupaten Banggai untuk lebih meningkatkan lagi strategi peningkatan kepemimpinan seperti halnya selalu berinteraksi secara langsung dengan para pegawainya atau lebih meningkatkan lagi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, atau para pegawai sering di ajak berdiskusi kaitannya dengan hal-hal yang diinginkan para pegawainya dalam hal menciptakan kinerja pegawai yang baik di Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai.
2. Hendaknya Bapak Camat Lobu Kabupaten Banggai agar tetap memelihara komitmen organisasi yang sudah diterapkan karena dengan komitmen organisasi yang baik akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan merasa senang dalam bekerja dan pegawai bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya sehingga kinerja pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mas.ud, Fuad. (2009). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mohammad As'ad, (2008), *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Balai Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Sugiyono, (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.

Suyadi, Prawisentonono. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta:Bumi Aksara.

Situmorang, Syafrizal H dan Lufti, Muslich, (2012), *Analisis Data, Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Cetakan ke Dua, USU Press, Medan.

Trihendradi, Cornelius (2005), *Step by step SPSS (Analisis Data Statistik)*, Penerbit Andi Offset Yogyakarta.

Wahjosumidjo, (2007). *Kepemimpinan*. Edisi Revisi. Penerbit, Ghalia Indonesia. Jakarta.