

Pengaruh Kepemimpinan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Wawan Asnawi^{1*}, Isyandi², Machasin³

^{1*}Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau, Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia

^{2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia

Email Address : wawanasnawi@gmail.com^{1*}, isyandi@lecturer.unri.ac.id, machasin@lecturer.unri.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan penempatan kerja terhadap komitmen pegawai. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Untuk menganalisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai. Untuk menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai sebanyak 106 orang pegawai PNS. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 106 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SEM*. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen. Penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Penempatan, Komitmen Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT : *This study aims to determine and analyze leadership and work placement on employee commitment. To analyze the influence of Leadership and Work Placement on employee performance. To analyze the effect of leadership on employee performance through commitment. To analyze the influence of Job Placement on employee performance through employee commitment. To analyze the influence of employee commitment to employee performance. In this study, the population consisted of 106 civil servant employees. While the sample used was 106 people. The data used in this study are primary data and secondary data, while the data collection technique uses a questionnaire. The data analysis technique used in this study is the data analysis used in this study is SEM. Leadership influences commitment. Work placement affects commitment. Leadership influences performance. Work placement affects performance. Leadership has a significant effect on employee performance through commitment. Work placement has a significant effect on employee performance through commitment. Commitment has a significant effect on employee performance.*

Keywords: Leadership, Placement, Employee Commitment and Performance

I. Pendahuluan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau merupakan salah satu bagian yang mendukung dan memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan pemerintah Provinsi Riau. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam Peraturan Daerah tersebut disebutkan bahwa BPSDM Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan provinsi.

Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Robins, 2015).

Salah satu cara untuk menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan melihat Sasaran Kerja Pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 167, dijelaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya

disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Pada pasal 7 ayat (2) dijelaskan bahwa: penilaian SKP meliputi aspek: a) kuantitas; b) kualitas; c) waktu; dan d) biaya. Selanjutnya pada ayat (2) dijelaskan bahwa: Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Rekapitulasi SKP kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

Tabel 1. Rekapitulasi data SKP pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau tahun 2019-2021

Kriteria Nilai	2019		2020		2021	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat baik (91-100)	15	14.9%	11	10.6%	9	8.5%
Baik (76-90)	45	44.6%	33	31.7%	32	30.2%
Cukup (61-75)	29	28.7%	43	41.3%	46	43.4%
Kurang (51-60)	12	11.9%	17	16.3%	19	17.9%
Buruk (< 50)	0	0	0	0	0	0
Jumlah	101	100%	104	100.0%	106	100.0%

Sumber : Badan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yang memiliki kinerja sangat baik dan baik dari tahun ketahun selalu mengalami penurunan, pegawai yang mendapatkan nilai cukup baik meningkat dan tidak baik cenderung mengalami penurunan, dengan kata lain pegawai yang mempunyai kinerja baik semakin menurun sehingga ini akan menyebabkan kinerja organisasi juga mengalami penurunan. Penurunan nilai dalam SKP pada pegawai Administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Riau disebabkan pegawai tersebut tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen pegawai mempengaruhi sikap atau perilaku Pegawai (ASN) untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Pada Komitmen pegawai terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam Komitmen pegawai (rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja. Bila seseorang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, maka terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan sebelumnya, bahwa orang yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai akan pekerjaan tersebut.

Untuk melihat komitmen pegawai (ASN) yang dinilai berdasarkan bagaimana keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya serta kesediaan untuk bekerja kerjas dan mengutamakan kepentingan atau tujuan dari organisasi hal ini dapat tergambar dari tingkat absensi pada tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen (Kali)			Jumlah (Kali)
			Alpha	Datang Terlambat	Pulang Cepat	
2018	101	297	39	152	186	377
2019	104	299	42	175	193	410
2020	106	298	47	192	201	440

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau, 2022

Dari Tabel 2 dapat dianalisa bahwa tingkat absensi ketidakhadiran pegawai yang memperlihatkan setiap tahunnya semakin meningkat. Dimana pada total keseluruhan dari pegawai yang alpha, datang terlambat dan pulang cepat mencapai 440 kali dalam setahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang komit dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang berdampak pada masih banyaknya pekerjaan yang belum diselesaikan oleh pegawai tersebut. Tentu ini merugikan pihak organisasi, karena pekerjaan yang seharusnya selesai akan tetapi masih tertunda dikarenakan berkas yang belum selesai.

Salah satu faktor faktor krusial yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai tingkat kinerja yang optimal, adalah kepemimpinan. Menurut Handoko (2012:85) kepemimpinan adalah suatu kegiatan dan kemampuan dari seseorang atau beberapa orang atas dasar kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk menggerakkan dan memengaruhi pihak lain. Menurut Yukl (2015:112) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, seorang pemimpin harus memiliki komunikasi yang efektif sebagai saluran umum untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dengan kemampuan komunikasi yang efektif dan efisien dapat membantu pemimpin untuk menemukan kemampuan terbaik dari pegawainya.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, seorang pemimpin harus memiliki sikap yang selalu mendukung tujuan organisasi serta menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya. Hal ini tergambar dari pimpinan yang memiliki strategi yang jelas dalam membuat

program kegiatan serta mampu memenuhi target yang telah ditentukan yang dianggap mampu dicapainya dalam memimpin organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Realisasi Program Kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2019-2021

No	Program Kegiatan	Target	Tahun		
			2018	2019	2020
			Realisasi	Realisasi	Realisasi
1	Diklat Kepemimpinan	100%	70,13%	62,80%	70,19%
2	Diklat Fungsional	100%	58,07%	43,94%	41,41%
3	Bimtek dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan jasa	100%	53,11%	48,17%	40,63%

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau selama tiga tahun terakhir belum mampu mencapai program kegiatan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa kegiatan yang diadakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada belum mencapai dari target yang telah ditetapkan, oleh karena itu disini diperlukan peran pemimpin agar mampu memperbaiki capaian tersebut.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah penempatan. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya sangat diperlukan agar terlaksananya pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Penempatan pegawai apakah sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada pada dirinya, fenomena yang terjadi masih ada pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang

kerja yang ada saat ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Jumlah Pegawai Yang Sesuai dan tidak sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan Tahun 2018-2020

Tahun	Sesuai Keahlian	Tidak sesuai Keahlian	Jumlah
2018	77	24	101
2019	78	26	104
2020	79	27	106

Sumber: BPJS Kesehatan Kedeputusan Wilayah Sumbagteng Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, bahkan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Tidak sesuai keahlian disini yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan pegawai tersebut adalah sarjana teknik akan tetapi ditempatkan di bagian keuangan, sedangkan pegawai yang dengan latar belakang sarjana ekonomi malah ditempatkan bagian lapangan. Hal ini tentu menjadi kendala bagi pegawai tersebut, yang mana dalam bekerja tidak sesuai dengan bidangnya tentu akan membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan temuan yang tidak konsisten dan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu yang beragam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya, dimana penelitian yang dilakukan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau”

Tinjauan Pustaka Pengertian Kinerja

Kasmir (2016:182) mendefenisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen untuk satu atau beberapa periode tertentu, Menurut Edison, Emron, Anwar Yohny (2017:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian Robins (2015:144) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini menurut Mangkunegara (2014:9). Sedangkan Bangun (2015:131) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sementara itu pendapat ahli lainnya menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2014:172). Amstrong dan Baron Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Komitmen

Menurut Mowday dan Proter (2012:27) Komitmen pegawai sebagai kekuatan relative identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Meyer dan Herscovitch (2010:301) menyatakan bahwa komitmen pegawai adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan. Luthans (2015:217) mendefinisikan bahwa Komitmen pegawai adalah sikap yang mencerminkan loyalitas Pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengeksresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Menurut Sutrisno (2014:296) komitmen Pegawai merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Elshifa (2018:28) menyatakan bahwa Komitmen pegawai dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, antara lain (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi. Sunarto (2008:25) komitmen Pegawai adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan. Sopiiah (2010:166), komitmen Pegawai terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi.

Kepemimpinan

Menurut Machasin (2018:140) kepemimpinan adalah terjemahan dari *leadership*, kepemimpinan berbeda arti dengan pemimpin. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pemimpin dapat juga disebut manager, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang seharusnya dimiliki oleh manajer. Dalam pengertian umum, kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkahlaku orang lain. Lebih jauh lagi Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2010:259).

Secara sederhana Robins (2010:432) menyimpulkan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Gibson et.al (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan.

Penempatan Kerja

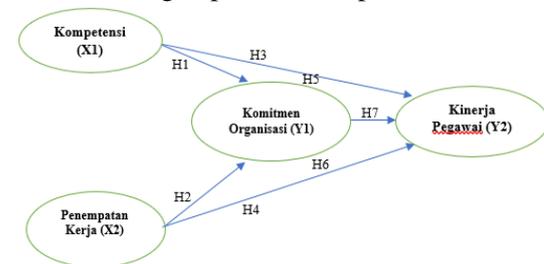
Menurut Mathis & Jackson (2013) menyatakan bahwa: “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Harianja (2015) menyatakan bahwa: “Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Suwatno (2017) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Siswanto (2016) mengemukakan “Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada

tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Gomes (2014) berpendapat “Penempatan pegawai merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ = Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen pegawai
- H₂ = Penempatan Kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai
- H₃ = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₄ = Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₅ = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai

- H₆= Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai
H₇= Komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2009). Penelitian *confirmatory research* dan eksplanasi adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya” (Singarimbun dan Effendi, 2015). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Pemodelan penelitian melalui *SEM* memungkinkan seseorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama peneliti ingin mengukur pengaruh atas tingkat antara faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya itu, *SEM* merupakan alternatif alat yang digunakan untuk penelitian ini. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, *SEM* adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Ferdinand, 2013).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau, Jl. Ronggowarsito No.14

Pekanbaru Telp. (0761) 28997 e-mail : bpsdm@riau.go.id. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus Tahun 2022 sampai dengan selesai.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah pendekatan survey. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji pengaruh tersebut. Dengan demikian penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya. Jenis data yang diperlukan dalam pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa tanggapan responden yang terekam dalam hasil kuesioner.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yang berjumlah 106 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan teknik sensus yaitu cara pengambilan sampel secara menyeluruh terhadap semua individu sebagai anggota populasi (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 106 orang pegawai.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM) PLS* yang dioperasikan melalui program Smart PLS versi 3.0. Penelitian ini membutuhkan suatu analisis data dan interpretasinya yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah *SEM*. Sebagai sebuah model persamaan struktur, Smart PLS versi 3.0 telah digunakan dalam persamaan dan penelitian manajemen.

3. Hasil dan Pembahasan

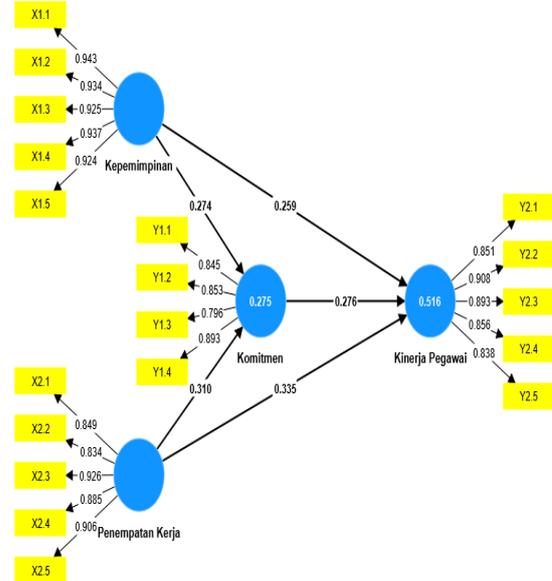
3.1 Hasil Analisis Partial Least Squares (PLS)

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software Smart PLS 3.2.8. Partial Least Square (PLS)* adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak menggunakan data berdistribusi tertentu, dapat nominal, kategori, ordinal, interval maupun rasio). Selain itu, PLS juga dapat digunakan untuk mengukur sampel yang jumlahnya kecil. Berikut tahap-tahap menggunakan pendekatan PLS.

Menilai Outer Model

Pengukuran model atau outer model mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan menggunakan Smart PLS untuk menilai *outer*

model, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Berikut ini adalah gambar Algoritma PLS yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient*, *p-value*, *standard errors* dan *effect sizes for path coefficients*. Berikut ini akan disajikan Tabel 5 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung

Tabel 5 : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/SIDEV)	P values
Kepemimpinan -> Komitmen	0,274	2,303	0,022
Penempatan Kerja -> Komitmen	0,310	2,743	0,006
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,259	2,617	0,009
Penempatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,335	3,513	0,000
Komitmen -> Kinerja Pegawai	0,276	2,305	0,022

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Berdasarkan Tabel 5 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh kepemimpinan terhadap Komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.274, dengan t statistic 2.303 dan p value 0.022. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan Komitmen. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap Komitmen” diterima.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Komitmen

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Komitmen adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.310, dengan t statistic 2.743 dan p value 0.006. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Penempatan Kerja dengan Komitmen. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen” diterima.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.259, dengan t statistic 2.617 dan p value 0.009. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai” diterima.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.355, dengan t statistic 3.513 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Penempatan Kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Penempatan Kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.276, dengan t statistic 3.513 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Untuk menguji adanya efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, berikut ditampilkan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kepemimpinan -> Komitmen -> Kinerja Pegawai	0,206	2,148	0,032
Penempatan Kerja -> Komitmen -> Kinerja Pegawai	0,186	2,214	0,036

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari Tabel 6, dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat para rincian berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien koefisien 0.206, dengan t statistic 2.148 dan p value 0.032. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen” diterima.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hubungan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.186, dengan t statistic 2.214 dan p value 0.036. Hasil tersebut lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen” diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen. Kepemimpinan saat ini belum mampu meningkatkan komitmen pegawai.
2. Penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masih adanya suatu kelemahan terhadap variabel penempatan kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan saat ini belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang baik, diikuti dengan penempatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang baik, diikuti dengan komitmen yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
6. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Artinya semakin baik penempatan kerja dan diikuti komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan, diperlukan kepedulian pimpinan seperti pembinaan dan pengarahan secara terus menerus terhadap bawahannya mengenai tupoksi kerja masing-masing pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri
2. Untuk meningkatkan penempatan kerja, instansi hendaknya memperhatikan kekompakan antar sesama pegawai, agar mereka mau saling menerima dan mendengarkan serta menghargai masukan dari sesama pegawai yang lain

- dengan cara melakukan kegiatan di luar pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan komitmen bagi pegawai, organisasi perlu memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk membuktikan dirinya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik serta kesempatan atau jenjang yang lebih tinggi.
 4. Dalam hal kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara menempatkan pegawai di suatu bidang harus memiliki sertifikat pelatihan dasar dan standar pengetahuan sesuai bidang kerjanya, agar mereka selalu mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas dan pegawai berusaha selalu berperilaku sesuai dengan peraturan dan perundangan yang telah dibuat masing-masing.
 5. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai serta memperkuat Komitmen.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan K. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elshifa, A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan). *Economicus*, 9(1), 26–39.
- Ferdinand, A. (2013). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian. Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. (2020). *Perilaku Organisasi* (Vivin Andika Yuwono (ed.)). Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Meyer, A., & Herscovitch. (2010). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(2), 299–320.
- Robins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Salemba Empat.
- Singarimbun, & Effendi. (2015). *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LPJES.
- Steers, R., & Proter, M. (2015). *Employee Organizational Linkages*. Academic Press.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Indeks.