

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)**

Khairul Amar<sup>1</sup>, Meutia<sup>2</sup>, Diswandi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Universitas Terbuka, [khairul.amar2017@gmail.com](mailto:khairul.amar2017@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, [tia\\_almer@yahoo.co.id](mailto:tia_almer@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [diswandi@unram.ac.id](mailto:diswandi@unram.ac.id)

Article history			
Dikirim tanggal	: 04/09/2020	Diterima tanggal	: 01/03/2021
Revisi pertama tanggal	: 15/12/2020	Tersedia online tanggal	: 20/03/2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (2) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (4) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima sebanyak 112 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 88 orang. Pengujian keandalan instrument yang digunakan yaitu: uji validitas dan uji realibilitas. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan Analisis Jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. (2) Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. (3) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. (4) Tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,331 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan adalah tidak signifikan. (5) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Motivasi, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to: (1) Test and analyze the effect of organizational commitment on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City (2) Test and analyze the effect of work involvement on employee performance in the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (3) Test and analyze the effect of organizational commitment on motivation at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (4) Test and analyze the effect of work involvement on motivation at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (5) Test and analyze the effect of motivation on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City.*

*This research is a quantitative research. The population in this study were all employees working in the Rasanae Barat District Office in Bima City as many as 112 people. Determination of the*

sample by using the Slovin formula in order to obtain a sample of 88 people. Sampling method used was a simple random sampling technique and each employee has the same possibility to be selected as a sample. The instrument reliability test includes a validity test and a reliability test. The model that used in this research is a model of causality or relationship or influence and to test the proposed hypothesis, the analysis technique used was quantitative analysis with a path analysis approach.

The results of the study show that (1) There is an influence of organizational commitment on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City with a significance value of 0.021 less than 0.05 (significant). (2) There is an influence of work involvement on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City with a significance value of 0.015 which is less than 0.05 (significant). (3) There is an influence of work organization commitment to motivation at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City with a significance value of 0.004 which is less than 0.05 (significant). (4) There is no influence of work involvement on motivation in the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City with a significance value of 0.331 which is greater than 0.05 (not significant). (5) There is a motivational effect on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City with a significance value of 0.041 which is less than 0.05 (significant).

**Keywords: Employee Performance, Motivation, Organizational Commitment, Work Involvement.**

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan, akal, rasa, dan karsa. Potensi dari sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi untuk mengambil peran dalam rangka mengantisipasi peluang, tantangan, dan ancaman dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dan lainnya atau saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah merupakan hasil kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pegawai merupakan aktualisasi potensi diri dari pegawai dan sekaligus merupakan peluang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan diri dari pegawai dalam organisasi. Sejalan dengan pertumbuhan dan pengembangannya organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan professional baik untuk masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber daya manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut.

Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih dari pada kemampuan sumber daya manusianya untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan asset utama organisasi.

Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima merupakan instansi pemerintah yang bergerak secara aktif dan masif dalam memberikan pelayanan, informasi, serta kebutuhan lain yang diperlukan oleh masyarakat. Oleh karena itu, pegawai di Kantor

Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima di tuntut harus bekerja secara cepat, tepat dan profesional. Selain itu peran dari unsur pimpinan sangat diperlukan agar tercipta suasana kerja dan iklim kerja yang baik. Pemberian motivasi pada pegawai sangat diperlukan mengingat padatnya pekerjaan yang dilakukan dan dirasakan oleh pegawai cenderung akan membuat pegawai merasa lelah dan bahkan menurun semangatnya dalam bekerja. Sehingga motivasi dari pimpinan dirasa sangat perlu untuk dilakukan, selain menumbuhkan kepercayaan diri kembali bagi pegawai dalam bekerja juga akan menumbuhkan kedekatan secara emosional antara pegawai dan bawahan yang merasa diperhatikan dan di dukung pekerjaannya.

Namun dalam proses dan aktifitas pelaksanaannya, Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima tentunya mengalami beberapa permasalahan terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi, keterlibatan kerja pegawai yang berimbas pada kinerja pegawai. Bahkan dalam observasi awal yang dilakukan penulis, ditemukan kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan, hal ini secara tidak langsung akan memberikan dampak pada penurunan kinerja pegawai. Selain itu, adanya aktifitas pegawai yang tidak produktif pada jam-jam kerja, ada kesan bahwa pegawai hanya datang, duduk diam dan pulang, melakukan aktifitas yang tidak sesuai dengan tupoksinya, banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam pulang dan tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Hal ini menunjukkan pegawai tidak bersemangat dalam bekerja terkesan minim dalam keterlibatannya untuk bekerja, minim kontribusi padahal instansi ini merupakan sentral pelayanan bagi masyarakat dibawah sebelum bersentuhan langsung dengan pemerintah di atas. Pegawai yang demikian tentunya sangat dipertanyakan komitmennya dalam bekerja, dan hal ini bila dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi.

Sebagai gambaran berikut ini dapat disajikan tingkat absensi pegawai di Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima sebagai berikut:

Sepanjang tahun 2018 pegawai Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima menunjukkan tingkat absensi yang flukatif. Dari data yang diperoleh menunjukkan tingkat absensi pegawai terbilang tinggi yaitu dengan tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2018 sebesar 6,93% karena organisasi memberikan toleransi absensi sebesar 2,50%. Tingkat absensi yang melebihi dari tingkat toleransi ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai (Hasley, 2012).

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. (Hasley, 2012). Berdasarkan tingkat absensi pegawai Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima yang melebihi standart toleransi organisasi jelas terlihat bahwa keterlibatan kerja, komitmen organisasi pegawai masih rendah, Pegawai tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dimanapun tidak terkecuali bagi Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi organisasi, salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan motivasi yang merupakan salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusmarni dan Kasmiruddin (2018) dengan Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda maka diperoleh hasil dari hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Hasil uji F secara simultan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiani (2011) dengan menggunakan teknik random sampling dan analisis deskriptif serta regresi berganda maka diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian diatas maka peneliti menempatkan posisi penelitiannya hampir sama dengan beberapa penelitian terdahulu, karena pada penelitian sekarang, peneliti menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, kemudian komitmen organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas (X) yang akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

## TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) merupakan jurnal internasional ISSN 2302-9791 Vol. 2 No. 1 May 2015. Pada penelitian ini diperoleh hasil penelitian bahwa Komitmen organisasi, Komitmen profesional, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan arah koefisien regresi positif. Kemudian teknik sampling yang digunakan adalah metode Convenience sampling dan Teknik analisa datanya dengan model persamaan regresi linier berganda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennyfer Darwin (2017), dimana variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, dan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, kemudian keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun perbedaan terletak pada teknik sampling dan teknik analisa data, dimana pada penelitian ini penarikan sampel dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dan analisis jalur (path analysis).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Safira Dwi Darma (2016) diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Hasil uji F untuk persamaan kedua menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa data regresi berganda. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan M.Aditya Putra Pratama (2016), dimana hasil penelitiannya adalah variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan, variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Begitu pula halnya dengan teknik sampling yang digunakan sama-sama menggunakan sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016), hasil analisis menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hona Wati (2016) menggunakan sampling sensus dan teknik analisa regresi berganda hanya saja perbedaannya ada tambahan moderated regression analysis (MRA) karena penelitian sebelumnya menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian ini menggunakan variabel moderating. Hasil penelitian diperoleh Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Etos kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiani (2011), dengan menggunakan teknik random sampling dan analisis deskriptif serta regresi berganda maka diperoleh hasil variabel keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Uji simultan (F) terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dimana letak perbedaannya ada pada teknik sampling dan pada analisa data dilakukan analisa deskriptif dan dilanjutkan dengan analisa statistik dengan regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusmarni dan Kasmiruddin (2018) dengan Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda maka diperoleh hasil dari hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Hasil uji F secara simultan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiani (2011) dengan menggunakan teknik random sampling dan analisis deskriptif serta regresi berganda maka diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian diatas maka peneliti menempatkan posisi penelitiannya hampir sama dengan beberapa penelitian terdahulu, karena pada penelitian sekarang, peneliti menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, kemudian komitmen organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas (X) yang akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian explanatory research (Kuncoro, 2007). Penelitian explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel X, Y dan Z. Menurut Singarimbun dan Effendi (2010) penelitian explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut Sani dan Vivin (2013) penelitian explanatory research adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima sebanyak 112 orang dengan rincian PNS sebanyak 63 orang dan Honorer sebanyak 49 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 orang pegawai.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner. Kuisisioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pertanyaan dari indikator variabel yang diteliti antara lain indikator komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kinerja dan motivasi yang harus di jawab dan di isi dalam lembar kuisisioner tersebut. Setiap jawaban dari pernyataan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda dengan skala interval 1 sampai 5.

Setelah semua data baik dari sumber primer maupun sekunder telah terkumpul maka dapat dilakukan analisis data. Analisis data terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dari tahap pengelompokan data, tabulasi data, penyajian data, hingga perhitungan untuk menguji hipotesis dan menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif Uji Kualitas Data, dan Analisis Jalur (Path Analysis).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 47 orang atau 53.41% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 41 orang atau 46.59% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 4 orang atau 4.55% yang berumur 25-30 tahun, 20 orang atau 22.73% yang berumur 31-35 tahun, 24 orang atau 27.27% yang berumur 36-40 tahun, 18 orang atau 20.45% yang berumur 41-45 tahun, dan 22 orang atau 25% yang berumur >45 tahun. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 30 orang atau 34.09% yang berpendidikan SMA/SMK, 1 orang atau 1.14% yang berpendidikan D3, 57 orang atau 64.77% yang berpendidikan S1, dan tidak ada responden yang berpendidikan S2 dan S3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 22 orang atau 25% dengan masa kerja 6-10 tahun, 33 orang atau 37.50% dengan masa kerja 11-15 tahun, 14 orang atau 15.91% dengan masa kerja 16-20 tahun. 9 orang atau 10.23% dengan masa kerja 21-25 tahun. dan 10 orang atau 11.36% dengan masa kerja >25 tahun.

## Hasil

Hasil uji validitas terhadap instrumen Komitmen Organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, dan kinerja dari 88 orang responden menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang di uji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0.300.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui seluruh variabel yaitu Komitmen Organisasi, keterlibatan kerja, motivas, dan kinerja mempunyai nilai Alpha Cronbach's diatas 0.6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0.6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

## Pembahasan

### Analisis Statistik dengan Metode Jalur (Path Analysis)

#### 1. Pembuktian Hipotesis Pertama

Untuk membahas hubungan antar variabel yang menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian pertama maka terlebih dahulu ditampilkan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Model Summary untuk menghitung Jalur Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,264	,237	2,91606

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

Tabel 2. Coefficie nts untuk menghitung Jalur Model I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,518	6,421		,859	,393
	Komitmen Organisasi	,291	,124	,245	2,349	,021
	Keterlibatan kerja	,274	,110	,248	2,482	,015
	Motivasi	,254	,122	,209	2,080	,041

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS seperti yang dapat kita lihat pada table 4.18 diatas maka pada bagian tabel Coeficientsa dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Komitmen Organisasi (X1) = 0,021. Nilai signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Artinya hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Sehingga menjawab hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain Ho1 diterima dan Ha1 ditolak.

Hasil tersebut diatas mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dan Andi, Tri Haryono (2016) dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pembuktian Hipotesis Kedua

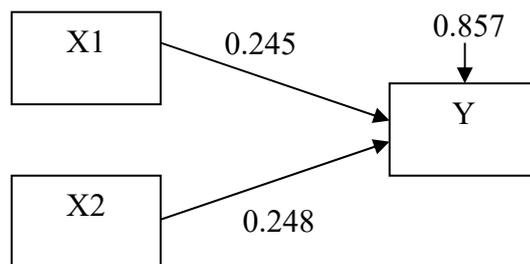
Berdasarkan output regresi pada tabel 4.18 diatas maka pada bagian tabel Coeficientsa dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Keterlibatan kerja (X2) = 0.015. Nilai signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0.05. Artinya hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hal tersebut menjawab hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima atau dengan kata lain Ho2 diterima dan Ha2 ditolak.

Hasil diatas mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennyfer Darwin (2017) yang menyebutkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada table 4.17 Model Summary adalah sebesar 0.264. hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 26.4% sementara sisanya 73.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-Rsquare)} = \sqrt{(1-0.264)} = \sqrt{0.736} = 0.857$ .

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur I adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Bentuk Diagram Jalur Model Struktur I

## 3. Pembuktian Hipotesis Ketiga

Untuk membahas hubungan antar variabel yang menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian ketiga maka terlebih dahulu ditampilkan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Model Summary untuk menghitung Jalur Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 <sup>a</sup>	,131	,111	2,58529

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

Tabel 4. Coefficients untuk menghitung Jalur Model II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,797	5,017		4,942	,000
	Komitmen Organisasi	,305	,105	,313	2,919	,004
	Keterlibatan kerja	,095	,097	,105	,978	,331

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS seperti yang dapat kita lihat pada tabel 4.20 diatas maka pada bagian tabel Coeficientsa dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Komitmen Organisasi (X1) = 0.004 lebih kecil dari 0.05 artinya variabel Komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z).

Hal ini menjawab hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain Ho3 diterima dan Ha3 ditolak.

Hasil penelitian ini ternyata mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan arah regresi positif.

#### 4. Pembuktian Hipotesis Keempat

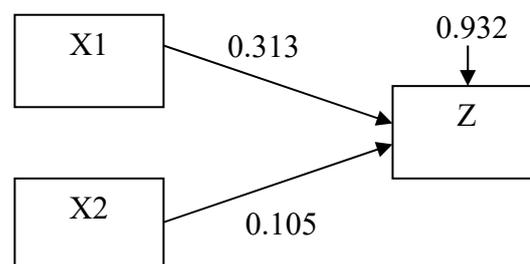
Berdasarkan output regresi pada tabel 4.20 diatas maka pada bagian tabel Coeficientsa dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Keterlibatan kerja (X2) = 0.331 ternyata lebih besar dari 0.05 artinya Keterlibatan kerja (X2) tidak signifikan berpengaruh terhadap Motivasi (Z).

Hal tersebut menjawab hipotesis keempat yang berbunyi tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain Ha4 diterima dan Ho4 ditolak.

Hasil penelitian diatas menunjukkan adanya hasil penelitian baru dan berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.19 Model Summary adalah sebesar 0.131. hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 13.1% sementara sisanya 86.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - R\text{square}} = \sqrt{1 - 0.131} = \sqrt{0.869} = 0.932$ .

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur II adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Bentuk Diagram Jalur Model Struktur II

#### 5. Pembuktian Hipotesis Kelima

Untuk membahas hubungan antar variabel yang menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian kelima maka terlebih dahulu ditampilkan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Model Summary untuk menghitung Jalur Model III

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.264	.237	2.91606

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

Tabel 6. Coefficients untuk menghitung Jalur Model III

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.518	6.421		.859	.393
	Komitmen Organisasi	.291	.124	.245	2.349	.021
	Keterlibatan kerja	.274	.110	.248	2.482	.015
	Motivasi	.254	.122	.209	2.080	.041

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS seperti yang dapat kita lihat pada table 4.22 diatas maka pada bagian tabel Coeficientsa dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi ( $Z$ ) = 0.041. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Artinya hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Motivasi ( $Z$ ) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Hal itu menjawab hipotesis kelima yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain  $H_0$ 5 diterima dan  $H_a$ 5 ditolak.

Hasil tersebut diatas mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Musfirotun (2013) dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan arah positif.

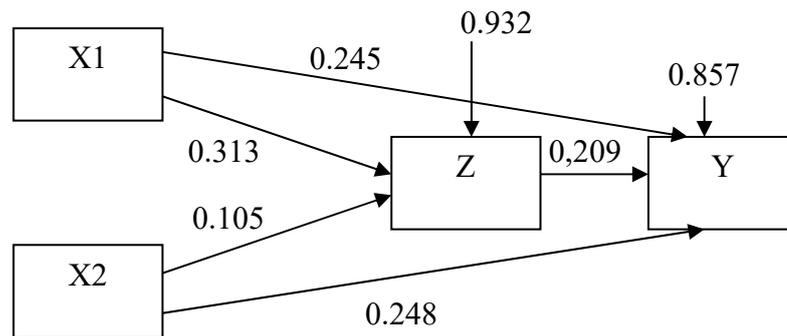
Sedangkan untuk mencari pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) melalui Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah nilai beta Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $Z$ ) dikalikan dengan nilai beta Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) =  $0.313 \times 0.209 = 0.065$ . Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.245. Ternyata nilai Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) melalui Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) lebih kecil dari pengaruh langsung Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu  $0.065 < 0.245$  artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

Selanjutnya untuk mencari pengaruh Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) melalui Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah nilai beta Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi ( $Z$ ) dikalikan dengan nilai beta Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) =  $0.105 \times 0.209 = 0.021$ . Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.248. Ternyata nilai Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) melalui Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) lebih kecil dari pengaruh langsung Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap

Kinerja pegawai (Y) yaitu  $0.021 < 0.248$  artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai apabila melalui variabel perantara yaitu motivasi dan kedua variabel tersebut justru memiliki pengaruh apabila secara langsung ke variabel kinerja.

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur III adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Bentuk Diagram Jalur Model Struktur III

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan maka diperoleh kesimpulan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya adalah signifikan. 2. Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dengan nilai signifikansi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya adalah signifikan. 3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya adalah signifikan. 4. Tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dengan nilai signifikansi 0.331 lebih besar dari 0.05 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya adalah tidak signifikan. 5. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dengan nilai signifikansi 0.041 lebih kecil dari 0.05 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya adalah signifikan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai bentuk sumbangsih dari penelitian ini

sebagai berikut: 1. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan keterlibatan kerja dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar semakin bersemangat dalam bekerja. Peningkatan dalam hal keterlibatan kerja akan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai. 2. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima agar terus meningkatkan pengaruh komitmen kerja dan keterlibatan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai, serta motivasi terhadap kinerja pegawai karena berdasar hasil penelitian ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung pada kinerja pegawai. 3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi melalui motivasi ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan keterlibatan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima untuk mencari variabel lain yang dapat mendorong dan memacu peningkatan kinerja pegawai misalnya pemberian insentif, promosi jabatan, kepuasan kerja dan lain-lain. 4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul penelitian yang sama atau yang hampir sama dengan penelitian ini agar lebih menyempurnakan penelitian ini untuk menambah khasanah dan ilmu pengetahuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2012). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Amir, Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Akinbobola, O.I. 2011. *Conflict in Human Capital relationships: the Impact of Job Satisfaction on Job Involvement in a workplace. International journal of Social Science and Humanity. Vol. 1(2)*
- Arsawan, E, W, I dan Wirga, W, I. (2012). *Keterlibatan Karyawan: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.8.*
- Colquitt. et. al. (2011). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Davis, Gordon. B. (2013). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang:Maxikom.
- Darmawati, Khomsiyah dan Rahayu. (2010). *Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2: 1-13.*
- Faslah, Roni. (2010). *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. EconoSains .Vol. VIII (2).*

- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFEE .
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich et. Al. (2014). *Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw-Hill Company.
- Kismono, Gugu. (2011). *Pengantar Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFEE UGM.
- Kaswan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A dan Manulang, Marihot. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert.L dan John. H, Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Newstrom, J.W. (2011). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono. (2012). *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmadita Irma. 2013. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau*. *eJurnal Psikologi*. Vol. 1 (1) : 58-68
- Sani, Ahmad dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Schermerhorn, et. al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Singarimbun, MasridanSofian, Effendi. (2010). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

- Simanjuntak, B.H. dan Raharja. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdapat di Bursa Efek Jakarta*”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 7 (3) : 351-366.
- Yekti. (2011). *Pengaruh Kreativitas, Kemandirian Siswa, dan Lingkungan Tempat Tinggal Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XI Program Keahlian Akutansi SMK Muhamadiyah 2 Wonogiri. Laporan Penelitian. UNY*