

## **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**Dona Amelia<sup>1)</sup> dan Syukron Wadi<sup>2)</sup>**

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: <sup>1</sup>[donarondy@gmail.com](mailto:donarondy@gmail.com)

<sup>2</sup>[wadisukron@gmail.com](mailto:wadisukron@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work involvement and employee commitment on employee performance at the Financial Agency of Limapuluh Kota Regency. The type of research that the author uses is quantitative with a descriptive approach. There are 72 employees of the total population in the Financial Agency of Limapuluh Kota Regency as respondents. The entire population is entitled to be a sample in this study. Data was collected through the distribution of a questionnaire with a Likert scale model and then tested for the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used was the path analysis method using the SmartPLS version 3.00. The results of this study are a). Work involvement has a positive and significant influence on Performance of the Financial Agency of Limapuluh Kota Regency. b). Employee commitment has a negative and insignificant effect on the Performance of the Financial Agency Employees of the Limapuluh Kota Regency.*

**Keywords:** *employee commitment; performance; work involvement*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota. Jenis Penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah populasi 72 orang pegawai yang ada di Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 Responden, penetapan sampel dengan menggunakan metode sensus seluruh populasi berhak menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian diuji kevalidan dan kehandalan dari kuesioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode analisis jalur dengan alat SmartPLS versi 3.00. Hasil dari penelitian ini adalah a) Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota. b) Komitmen pegawai memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota.

**Kata kunci:** keterlibatan kerja; kinerja; komitmen pegawai

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 19 Januari 2022*

*Disetujui: 5 Februari 2022*

*DOI: [10.47896/ab.v2i2.479](https://doi.org/10.47896/ab.v2i2.479)*

---

**PENDAHULUAN**

Komitmen karyawan meneurut riset-riset terdahulu berdampak terhadap kinerja. Pegawai yang berkomitmen akan lebih siap untuk mencapai tujuan instansi, karena dengan memiliki komitmen maka Pegawai akan memiliki keinginan untuk mempertahankan posisinya dan kontribusinya bagi instansi.

Sebagai upaya menciptakan komitmen perlu diadakan keselarasan tujuan antara tujuan instansi dan tujuan pegawai agar pegawai dapat menjadikan tujuan instansi sebagai tujuan pribadi. Hal tersebut juga dapat menciptakan sikap saling mendukung antara pegawai dan Instansi (Rizal *et al.*, 2014).

Hasil studi dari Samad (2011) memperlihatkan hubungan positif antara komitmen dengan kinerja. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh komitmen pegawai, karena dengan dimilikinya komitmen pada diri pegawai maka pegawai akan berkontribusi maksimal sehingga kinerja dalam meraih target kinerja secara maksimal. Penilaian performa kerja fundamental bagi Instansi agar diketahui seberapa besar kinerja pegawai sehingga dapat membantu pengambilan keputusan dalam pemberian insentif atau kompensasi lainnya. Penilaian kinerja juga dapat mengetahui seberapa besar komitmen yang dimiliki pegawai. Sehingga Instansi dapat melakukan upaya untuk menjaga ataupun meningkatkan komitmen pegawai tersebut (Yani, 2012).

Selanjutnya peneliti melakukan prasurvei mengenai faktor-faktor yang mengindikasikan rendahnya kinerja dalam instansi Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota. Berikut data yang diambil dari 30 Pegawai:

**Tabel 1**  
**Hasil Prasurvei Rendahnya Kinerja**

No	Faktor- Faktor	Orang	Persentase (%)
1	Kepuasan Kerja	2	6,7%
2	Insentif	8	26,6%
3	Komitmen Pegawai	7	23,3%
4	Lingkungan Kerja	2	6,7%
5	Kedisiplinan	3	10 %
6	Kepemimpinan	4	13,3%
7	Komunikasi	2	6,7%
8	StresKerja	2	6,7%
9	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>

Sumber: badan keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota 2020

Dari hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah insentif dengan persentase 26,6%. Faktor kedua tertinggi adalah komitmen pegawai dengan persentase 23,3%. Faktor-faktor inilah yang menjadi fokus utama untuk melihat dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Sementara itu, faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, komunikasi, dan stres kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kinerja. Hasil pra survei di atas sesuai dengan pendapat Panjaitan (2015) yang mengatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pemberian insentif.

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh dari Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota pada tahun 2020 terdapat banyak pegawai yang datang tidak sesuai jam kerja. Para pegawai yang tidak disiplin ini pada umumnya penomenanya terkait dengan insentif yang mereka terima dari hasil kerjanya yang kurang memuaskan. Hal tersebut menjelaskan bahwa masih ada kesenjangan kesejahteraan yang pegawai yang diperoleh dari Instansi. Upaya yang dilakukan Instansi agar mendapatkan personil yang dapat berkontribusi secara positif

terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dengan cara penilaian dan pemberian balas jasa kepada setiap individu sesuai dengan kemampuan kerjanya (Sirait, 2006).

Tidak semua pegawai berkontribusi pada keterlibatan kerja di Badan Keuangan Kabupaten Lima puluh Kota. Ketika diagendakan *event* atau acara kebanyakan para pegawai tidak berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Alasan yang dikemukakan adalah Covid sehingga pimpinan tidak dapat bertindak dengan tegas. Kemudian masalah komitmen pegawai juga sering kali belum memenuhi harapan pimpinan karena banyak dari para pegawai datang ke kantor hanya untuk menjalankan kewajiban saja tidak ada untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kinerja. Terdapat juga beberapapegawai yang mengembangkan diri dengan kuliah lagi tetapi tujuannya bukan untuk meningkatkan kinerja melainkan meningkatkan pendapatan, sehingga komitmen para pegawai ini biasanya tidak maksimal berbeda dengan para pegawai di perusahaan swasta yang memiliki komitmen dalam bekerja karena jika tidak akan di PHK.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Pegawai terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan Komitmen Pegawai terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota secara simultan?

## TINJAUAN LITERATUR

### Kinerja

Wirawan (2015) kinerja merupakan output dari hasil fungsi atau indikator suatu tugas atau suatu profesi untuk suatu periode kerja . Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja meruakan hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman ,kesungguhan serta waktu yang dimilikinya.

Selanjutnya kinerja menurut Mangkunegara (2011) merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh oleh atas tugas dan tanggung jawab. Mengacu kepada beberapa pandangan ahli tentang penegrtian kinerja, penulis bersandar pada pendapat Mangkunegara yang menitik beratkan kinerja sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam pekerjaannya.

### Pengukuran Kinerja

Ukuran yang bisa digunakan terhadap kinerja mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Secara sederhana ukuran kinerja diatas dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yakni : ukuran kerja, kulitas kerja dan kesesuaian waktu.

### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal*, menurut pendapat Leon, yang dikutip Prabu (2005) merupakan proses yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan kesesuaian pekerjaan karyawan dengan hasil yang diperoleh. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis terhadap kinerja dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian kinerja menyangkut kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

### **Keterlibatan Kerja**

Terdapat dua kategori keterlibatan kerja menurut Robinowitz dan Hall (dalam Kanungo, 2012). Pertama, keterlibatan kerja sebagai ukuran sampai sejauh mana harga diri (self-esteem) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Kedua, keterlibatan kerja sebagai suatu identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2010) keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Pendapat lain dari Lodahl dan Kejner dalam Cilliana dan Mansoer (2010) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya.

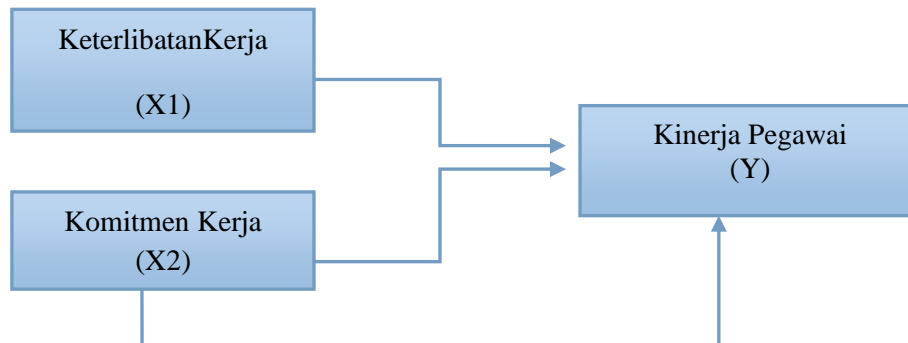
### **Komitmen**

Menurut Luthans (2016) komitmen menunjukkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan dalam organisasi untuk kesuksesan dan kebaikan organisasi.

Menurut Albert (2015) komitmen organisasional menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan anggotanya. Ekmekci (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasi mengendalikan relasi antara organisasi dan individu serta mencoba untuk menjelaskan bagaimana individu telah terikat pada organisasi.

### **Kerangka Pemikiran**

Hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada grafis berikut ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Mengacu pada uraian sebelumnya dan kerangka pemikiran, dikemukakan tiga hipotesa dalam penelitian ini :

1. Diduga keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
2. Diduga Komitmen Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. Diduga keterlibatan kerja dan Komitmen Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan keuangan Kabupaten Limapuluh Kota Kota Payakumbuh, pada bulan Januari – Juli 2021. Penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian deskriptif yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu produk dalam bentuk konsep. Pendekatan kuantitatif ini dipakai untuk menentukan jawaban responden terhadap setuju atau tidaknya pada pokok permasalahan yang dibahas.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian responder. Selanjutnya data sekunder diperoleh dari bukti, catatan atau laporan historis yang yang dipublikasikan di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Pengumpulan data dengan cara a) observasi, dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, b) kuesioner berupandaftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus dijawab oleh responden. Kuisisioner menggunakan skala likert

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 72 orang, dimana keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Data Populasi**

No.	JabatanStruktural	Jumlah
1.	Esselon IV	21
2.	Staf / Non Esselon	51
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>

Sumber: Badan KeuanganKab. Lima Puluh Kota (Tahun 2020)

**Tabel 3**  
**DefinisiOperasionalVariabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Mangkunegara (2019),	1. KualitasKerja 2. KuantitasKerja 3. Ketepatan Waktu 1. Efektivitas 2. Kemandirian	<i>Likert</i>
Keterlibatan kerja (X1)	Ikatan karyawan secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggapnya sebagai harga diri Robbins dan Judge (2010)	1. Kepuasan berasal dari pekerjaan saya 2. Tertarik dengan pekerjaansaya 3. Saya akan terus bekerja 4. Melibatkan pekerjaan saya 5. Kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	<i>Likert</i>

Komitmen (X2)	Identifikasi diri karyawan dengan pekerjaannya dengan menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan perusahaan Handoko (2018),	6. Rencana kerja 1.Komitmen Afektif <i>Likert</i> 2.Komitmen Kelanjutan 3.Komitmen Normatif
---------------	---	--

Sumber: data diolah oleh peneliti 2021

**Teknik dan Metode Analisis**

SEM dengan PLS yaitu suatu teknik alternatif pada analisis SEM, dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch (2012) dalam Sarwono dan Narimawati (2015), SEM dengan PLS terdiri tiga komponen, adalah:

**Model Struktural (Inner Model)**

Model struktural atau inner model menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori. Persamaan untuk model struktural untuk SEM PLS:

$$\eta_i = Y_1 \xi_1 + Y_2 \xi_1 \zeta_1$$

atau

$$K = Y_1 KK + Y_2 KP + \zeta_1$$

Dimana:

- K = Kinerja
- KK = Keterlibatan Kerja
- KP = Komitmen Pegawai
- Y = Koefisien
- ζ = Standar Error

**Koefisien Determinasi (R2)**

Perubahan nilai R-Square untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan bahwa indikator variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural.

**Prediktif Relevansi (Q2)**

Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjuk bahwa model mempunyai nilai prediktif relevan. Menurut Hair et al (2014) nilai Q-Square 0.35 berarti model tergolong kuat, 0.15 tergolong sedang dan 0.02 berarti model tergolong lemah.

**Model Pengukuran (Outer Model)**

Penelitian ini menggunakan model reflektif. Persamaan untuk model indikator reflektif SEM PLS:

$$x = \lambda_x \xi_x + \delta_x$$

$$y = \lambda_y \eta_y + \epsilon_y$$

<b>Kinerja</b>	<b>Keterlibatan Kerja</b>	<b>Komitmen Pegawai</b>
K01 = λ <sub>1 1</sub> η <sub>1</sub> + ε <sub>1</sub>	KK01 = λ <sub>1 1</sub> ξ <sub>1</sub> + δ <sub>1</sub>	KP01 = λ <sub>1 1</sub> ξ <sub>2</sub> + δ <sub>1</sub>
K02 = λ <sub>1 2</sub> η <sub>1</sub> + ε <sub>2</sub>	KK02 = λ <sub>1 2</sub> ξ <sub>1</sub> + δ <sub>2</sub>	KP02 = λ <sub>1 2</sub> ξ <sub>2</sub> + δ <sub>2</sub>
K03 = λ <sub>1 3</sub> η <sub>1</sub> + ε <sub>3</sub>	KK03 = λ <sub>1 3</sub> ξ <sub>1</sub> + δ <sub>3</sub>	KP03 = λ <sub>1 3</sub> ξ <sub>2</sub> + δ <sub>3</sub>

$$K04 = \lambda_{14} \eta_1 + \varepsilon_4$$

$$KK04 = \lambda_{14} \xi_1 + \delta_4$$

$$K05 = \lambda_{15} \eta_1 + \varepsilon_5$$

Dimana:

- x : Menyatakan indikator untuk variabel laten eksogen ( $\xi$ )
- y : Menyatakan indikator untuk variabel laten endogen ( $\eta$ )
- $\lambda_x, \lambda_y$  : Menyatakan loading matrix yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya sedangkan persamaan untuk model indikator formatif
- $\delta_{\xi}, \varepsilon_{\eta}$  : Menyatakan tingkat kesalahan pengukuran (residual error)

### **Convergent Validity**

Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi apabila lebih dari 0,50 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2014). Indikator dianggap valid apabila seluruh Outer Loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0.5 sehingga bisa disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Jika nilai outer loading dimensi variabel < 0.5 maka dapat disimpulkan dimensi variabel tidak valid sehingga dimensi variabel tersebut harus dihilangkan.

### **Discriminant Validity**

Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.50 yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Jika nilai AVE dibawah 0.50 berarti variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang tidak valid.

### **Composite Reliability**

Variabel dikatakan reliable jika nilai Composite Reliability setiap variabel lebih besar dari 0.5, sebaliknya nilai composite reliability kecil dari 0.5 maka variabel tidak reliable atau tidak valid.

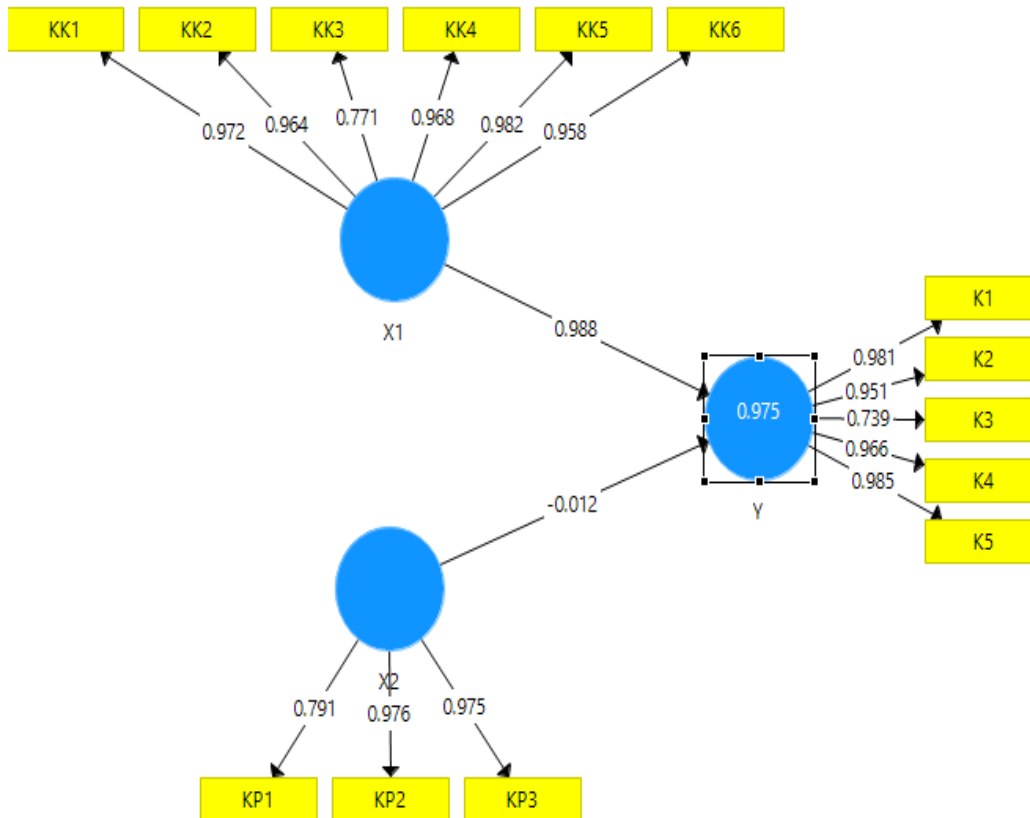
### **Pengujian Hipotesis**

Untuk melihat apabila suatu hipotesis bisa diterima ataupun ditolak dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik > 1,984 dan tTabelnya yaitu 1,984 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Diagram Jalur Model**

Diagram merupakan salah satu teknik untuk menggambarkan sebuah konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Analisis ini dilakukan untuk menguji hubungan antara Keterlibatan kerja dan Komitmen pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Adapun diagram jalur yang dijelaskan dalam penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.2 berikut ini:



**Gambar 2**  
**Diagram Jalur Penelitian**

**Validitas dan Reliabilitas Variabel**

Sebelum dilakukan pengukuran perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel teramati. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

**Uji Validitas Konvergen**

Dalam pendekatan SEM/PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor minimal 0,5. Hasil loading faktor disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

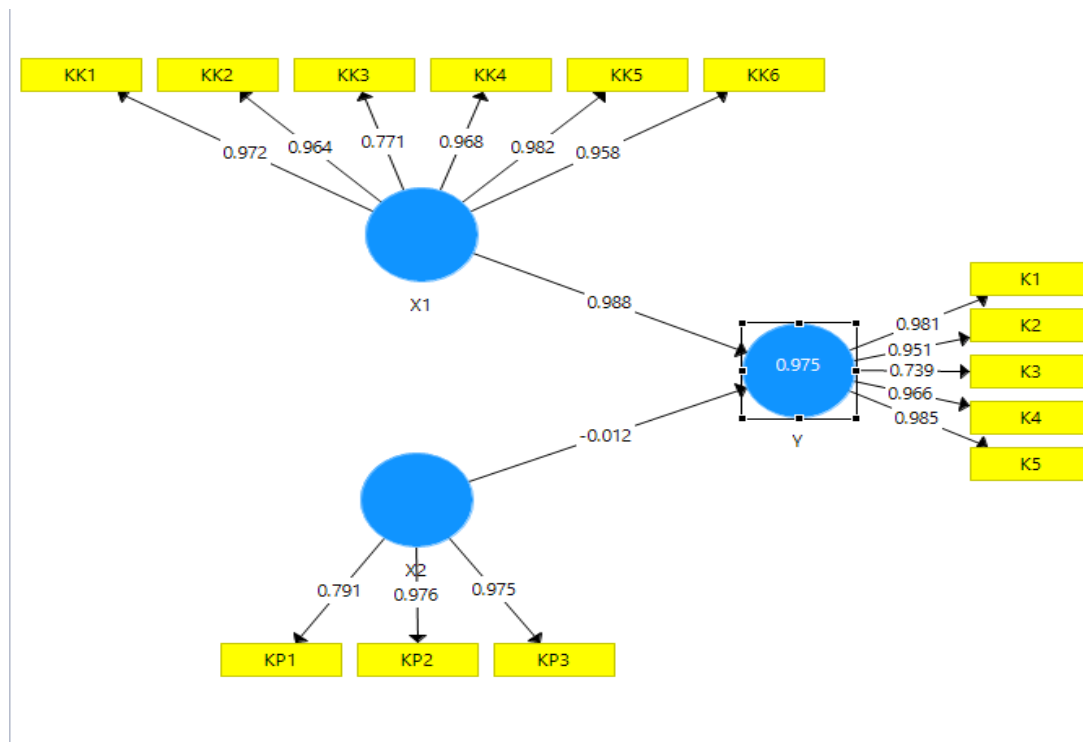
**Tabel 4**  
**Hasil Outer Loading Faktor**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
K1			0.981
K2			0.951
K3			0.739
K4			0.966
K5			0.985
KK1	0.972		
KK2	0.964		



	X1	X2	Y
KK3	0.771		
KK4	0.968		
KK5	0.982		
KK6	0.958		
KP1		0.791	
KP2		0.976	
KP3		0.975	

Hasil outer loading faktor Indikator Kinerja yang terdiri dari 5 indikator menunjukkan nilai yang valid karena nilai semua indicator di atas dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50, begitu juga dengan variable keterlibatan kerja dari 6 indikator yang penulis teliti semuanya memiliki nilai yang valid karena diatas dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu 0,50 dan juga variable komitmen pegawai memiliki nilai outer loading di atas dari tingkat alpha yang di tetapkan, sehingga dapat dikatakan penelitian ini memiliki data yang valid dan handal sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.



**Gambar 3**  
**Diagram Jalur Nilai AVE**

Nilai outer loading faktor dipaparkan pada Tabel 4 terlihat bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,50. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

**Uji validitas Diskriminan**

Kemudian melakukan pengecekan terhadap nilai AVE diperoleh nilai AVE variabel X dan Y masih lebih besar dari 0,7 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Nilai AVE Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted</b>
X1	0.972	0.980	0.978	0.882
X2	0.963	0.046	0.941	0.843
Y	0.958	0.975	0.969	0.863

Apabila nilai akar kuadrat average variance extracted (AVE) variabel laten lebih besar dari 0,70 dan lebih besar dari nilai korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,70. Validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai cross loading sebagaiberikut:

**Tabel 6**  
**Analisis Cross Loadings – Discriminat Validity**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
K1	0.972	0.031	0.981
K2	0.964	0.178	0.951
K3	0.648	-0.048	0.739
K4	0.968	0.143	0.966
K5	0.982	0.038	0.985
KK1	0.972	0.031	0.981
KK2	0.964	0.178	0.951
KK3	0.771	0.121	0.709
KK4	0.968	0.143	0.966
KK5	0.982	0.038	0.985
KK6	0.958	0.034	0.938
KP1	-0.023	0.791	-0.029
KP2	0.064	0.976	0.049
KP3	0.068	0.975	0.060

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui bahwa nilai cross loading antara variabel dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi variabel laten lainnyadenganindikatorvariabeltersebut. Nilai cross loading variabel Kinerja Pegawai dengan indikator K1 sebesar 0,981. Nilai tersebut lebih besar dari nilai cross loading variabel Keterlibatan Kerja (0,972) dan Komitmen Pegawai (0,031) terhadap indikator variable Kinerja K1. Artinya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

### **Reliabilitas Komposit**

Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki reliabilitas komposit  $\geq 0,60$  meskipun bukan merupakan standar absolut. Hasil reliabilitas komposit dipaparkan pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Composite Reliability**

	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted</b>
X1	0.972	0.980	0.978	0.882
X2	0.963	0.046	0.941	0.843
Y	0.958	0.975	0.969	0.863

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar 0,969 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitaskomposit yang baik.

**Uji Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)**

Uji kesesuaian model berdasarkan kriteria yang ditetapkan yang dinamakan dengan *Goodness of Fit*. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Besaran Q<sup>2</sup> memiliki nilai dengan rentang 0 < Q<sup>2</sup> < 1, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q<sup>2</sup> ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis). Nilai R<sup>2</sup> dipaparkan pada Tabel 4.9 berikutini:

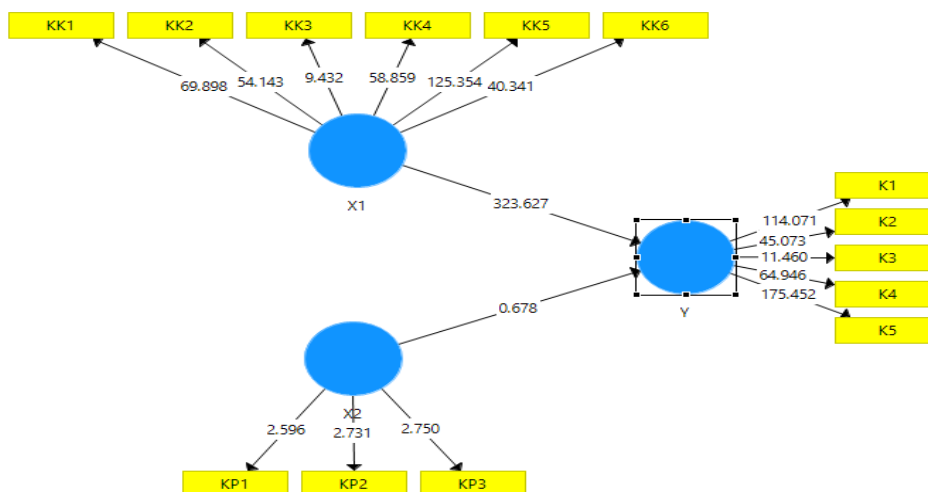
**Tabel 8**  
**Nilai R Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Y</b>	<b>0.975</b>	<b>0.974</b>

Nilai R-square merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai R<sup>2</sup> yang tertera pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa menurut Chin (1998) nilai R Square dikatakan (kuat) jika nilai sebesar 0,35, (sedang) sebesar 0,15 dan (kecil) sebesar 0,02. Variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Keterlibatan kerja dan Komitmen pegawai sebesar 0,975 atau 97,5 persen, sisanya 2,5 persen lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti artinya besar pengaruh tersebut tergolong kedalam kategori kuat.

**Uji Hipotesis Model Koefisienjalur**

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t tabel. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar sebagai berikut.



**Gambar 4**  
**Hasil Uji Hipotesis model koefisienjalur**

**Tabel 9**  
**Hasil Path Coefficient model jalur**

	<b>Original Sample</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>
X1 → Y	0.988	0.988	0.003	323.627	0.000
X2 → Y	-0.012	-0.008	0.017	0.678	0.498

Nilai sample mean sebesar 0,988 maka Keterlibatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai secara parsial. Setiap peningkatan keterlibatan kerja satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai secara parsial sebesar 0,988 satuan. Semakin besar skor keterlibatan kerja, maka semakin tinggi skor kinerja Pegawai secara parsial. Nilai t statistic sebesar 323,627 lebih besar dari t tabel (1,984), maka Tolak H<sub>0</sub> terima H<sub>1</sub> artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Nilai sample mean sebesar -0,008 maka Komitmen pegawai (X2) berpengaruh negative terhadap kinerja Pegawai secara parsial. Setiap peningkatan Komitmen pegawai satu satuan, akan menurunkan kinerja Pegawai secara parsial sebesar -0,008 satuan. Semakin besar skor komitmen pegawai, maka semakin tinggi skor kinerja Pegawai secara parsial dan negatif. Nilai t statistic sebesar 0,678 lebih kecil dari t tabel (1,984), maka Terima H<sub>0</sub> Tolak H<sub>2</sub> artinya Komitmen pegawai berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat dengan jelas bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang menunjukkan hasil valid dan reliabel yang berarti kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang handal.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan tidak semua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variable ldependen. Variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen adalah variabel Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Sedangkan variabel yang berpengaruh negative dan tidak signifikan adalah variabel Komitmen pegawai. Ini membuktikan bahwa hanya variable Keterlibatan Kerja tersebut yang bersifat positif yang artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan lebih meningkatkan kinerja Pegawai secara parsial. Jika dilihat dari komitmen pegawai realita dilapangan banyak para pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja karena sudah nyaman dengan posisi sekarang yang mereka dapatkan, sehingga untuk peningkatan kinerja kedepannya atau pengembangan tidak ada lagi, yang ada dalam pikiran para pegawai ini bekerja atau tidak bekerja gaji atau insentif tetap keluar atau dibayarkan itu yang menjadi pemahaman para pegawai sehingga komitmen untuk peningkatan kinerja kedepannya tidak ada sehingga variable ini yang penulis teliti memiliki pengaruh negative dan tidaksignifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerri Marcellinus Logahan (2014) dengan judul penelitiannya “Pengaruh budayaorganisasi, keterlibatan kerja dan komitmen pegawai berdampak pada kinerja karyawan pada BTN-Ciputat” dari hasil penelitian yang diperoleh bahwasanya Komitmen pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat sebesar -1,1%. Variabel komitmen pegawai mempengaruhi variabel kinerja sebesar -1,1% tetapi tidak memiliki pengaruh dengan signifikan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kemudian dari hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,000 sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Sedangkan untuk hipotesa kedua ditolak karena komitmen pegawai memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan dapat dilihat dari tingkat alpha lebih besardari alpha yang ditetapkan yaitu 0,498 satuan sehingga hipotesa kedua ini ditolak artinya komitmen pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Banyak para pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki komitmen dalam bekerja tetapi pelaksanaannya nol dan tidak ada hasil karena komitmen yang ada tidak pernah mereka terapkan dikantor.

Berbeda dengan keterlibatan kerja pada umumnya semua pegawai yang ada di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota secara parsial terlibat sehingga variable ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota artinya semakin baik keterlibatan para pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

## **SIMPULAN**

1. Hasil analisa yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja diketahui mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Hasil analisa yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai diketahui mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja yang sudah ada di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota sudah sangat baik sekali sekarang ini dapat dipertahankan dengan baik atau ditingkatkan lagi ketahap yang lebih baik dari yang ada sekarang ini dengan cara melibatkan semua para pegawai yang ada di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota sehingga para pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap aktifitas atau acara yang di adakan.
2. Komitmen pegawai yang ada di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum maksimal atau bisa dikatakan tidak memiliki komitmen dalam bekerja sehingga hasil yang diperoleh negative dan tidak signifikan karena kebanyakan para pegawai sesudah mendapatkan pekerjaan dan nyaman tidak lagi memikirkan untuk pengembangan lembaga kedepannya sehingga para pegawai jarang sekali memiliki komitmen dalam bekerja dan sering juga hasil kerja yang diterapkan pemerintah tidak tercapai target karena tidak memiliki komitmen dalam bekerja ataupun target yang harus dicapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Cooper, Donald R. Dan Schindler, Pamela S .2017. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Marzuki. 2005. Metodologi Riset (panduan penelitian bidang bisnis dan sosial) Yogyakarta: ekonisa
- Ghozali, Imam and HengkyLatan. 2015. Partial Least Squares: Concepts, Technique, and Application use Smart PLS 3.0 Program. Edition 2. Semarang: Undip.
- Hani Handoko,1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 1989. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. Malayu. 1996 Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN Yogyakarta.

- Imam Ghozali. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Gede Iwan Suryadi. 2007. Metode Riset Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kadarisman. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. 2004. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2004. Metode penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2015. Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta
- Ferdinand, Augusty. 2002. Structural equation modeling dalam penelitian manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, kuesioner & analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu