

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, SIKAP KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

¹Juli Hidayah, ²Ali Toris, ³Armin Syahputra Hakim Harahap, ⁴Meirawaty Nasution, ⁵Rahma Dewi
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹juli.hidayah.srg@gmail.com, ²ali.toris@gmail.com, ³arminsyah.hakim@gmail.com, ⁴meirawaty.nst@gmail.com, ⁵rahma.dewi@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of work involvement, work attitude and organizational commitment on the performance employees of Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, both partially and simultaneously. The sample in this research amounted to 63 people taken using the stratified random sampling method. The results showed : 1) work involvement had a positive and significant effect on the performance employees of Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 2) work attitude has a positive and significant effect on the performance employees of Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 3) organizational commitment has a positive and significant effect on the performance employees of Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 4) work involvement, work attitude and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance employees of Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. The performance employees is able to be influenced by work involvement, work attitude and organizational which amounted to 53.9%, while the remaining 46.1% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : *Work Involvement, Work Attitude, Organizational Commitment, Performance Employees.*

ABSTRAK : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian berjumlah 63 orang yang diambil dengan menggunakan metode stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan : 1) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 2) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 4) keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal mampu dipengaruhi oleh kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi yaitu sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Kata kunci : *Keterlibatan kerja, Sikap kerja, Komitmen organisasi, Kinerja.*

1. Pendahuluan

Kabupaten Mandailing Natal dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal yang ditetapkan pada tanggal 23 November tahun 1998. Selanjutnya secara formal diresmikan pada tanggal 9 Maret 1999 oleh Menteri Dalam Negeri. Dalam rangka mensosialisasikan

Kabupaten Mandailing Natal, Bupati Mandailing Natal Amru Daulay, SH menetapkan akronim nama Kabupaten Mandailing Natal sebagai Kabupaten Mandailing Natal dalam surat tsnggal 24 April 1999 Nomor 100/253.TU/1999.

Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal merupakan pelaksana urusan pemerintahan di bidang pertanian. Berdasarkan pengamatan pra survey, peneliti melihat bahwa

keterlibatan kerja pegawai masih rendah, ditandai dengan masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor, pegawai sering meninggalkan tempat pada jam kerja untuk kegiatan di luar kantor, setelah istirahat makan siang masih banyak pegawai yang belum berada di tempat untuk kembali bekerja, proses disposisi surat-surat sering terlambat sehingga proses tindak lanjut juga menjadi terhambat dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja pegawai masih belum maksimal dan efektif.

Kinerja organisasi yang baik dapat digambarkan dengan hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan keterlibatan kerja secara aktif dan sikap kerja yang baik. Keterlibatan kerja sebagai rasa yang ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya keterlibatan kerja secara optimal maka pegawai akan menciptakan sebuah kinerja yang baik dan berpartisipasi secara aktif dalam penyelesaian tugasnya sehingga pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Keterlibatan kerja yang dilakukan secara maksimal dikarenakan penempatan kerja yang tepat, partisipasi pegawai, merasa performansinya penting bagi pegawai, merasa pekerjaan adalah harga dirinya, serta integritas pegawai sehingga akan berdampak baik dalam kinerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan angka ketidakhadiran pegawai.

Pegawai atau karyawan dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja atau perilaku ditempat mereka bekerja. Antara pegawai satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap pegawai mempengaruhi pegawai tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja,

keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi.

Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Para pegawai terkadang menghadapi masalah didalam lingkungan kerja mereka, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Keadaan tersebut tentu saja memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai, yang berakibat pada menurunnya produktifitas. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi. Organisasi harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan, komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan.

Fenomena permasalahan lain berkaitan dengan sikap kerja pegawai, peneliti melihat perilaku kerja individual pegawai yang kurang dapat membina hubungan dengan pegawai lain dalam bekerja. Pegawai cenderung tertutup dan hanya memikirkan pekerjaannya masing-masing. Ada pula pegawai yang kurang mampu mengontrol emosinya di depan umum. Kondisi tersebut menurut peneliti disebabkan pegawai yang tidak mampu mengelola sikapnya.

Selain itu berkaitan dengan kehadiran pegawai juga masih terdapat permasalahan yaitu masih sering ditemukan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Statistik Presensi Pegawai Tahun 2019

Bulan	Jlh Pegawai	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Terlambat		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Januari	169	5	2,96	2	1,18	3	1,78	8	4,73	18	10,65
Februari	169	2	1,18	2	1,18	0	0,00	9	5,33	13	7,69
Maret	169	0	0,00	4	2,37	1	0,59	4	2,37	9	5,33
April	169	0	0,00	0	0,00	2	1,18	12	7,10	14	8,28
Mei	169	1	0,59	3	1,78	2	1,18	6	3,55	12	7,10
Juni	169	3	1,78	5	2,96	10	5,92	21	12,43	39	23,08
Juli	169	2	1,18	2	1,18	6	3,55	13	7,69	23	13,61
Agustus	169	1	0,59	2	1,18	11	6,51	12	7,10	26	15,38
September	169	5	2,96	6	3,55	9	5,33	9	5,33	29	17,16
Oktober	169	3	1,78	0	0,00	8	4,73	19	11,24	30	17,75
November	169	0	0,00	8	4,73	12	7,10	21	12,43	41	24,26
Desember	169	9	5,33	4	2,37	9	5,33	17	10,06	39	23,08

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Madina, 2020 (diolah peneliti)

Dengan memperhatikan tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa masih sering terjadi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan seringnya pegawai terlambat masuk kantor. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam hal komitmen pegawai dan penegakan disiplin pegawai.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

- 1) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal ?.
- 2) Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal ?.
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal ?.
- 4) Apakah keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisais berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal ?.

1.2. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

1.3. Hioptesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2014:134) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa hipotesis yang akan diajukan sebagai berikut :

- 1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 3) Komitmen organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 4) Keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap

kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Pada penelitian ini, jumlah populasi yang diambil oleh peneliti sebanyak 169 orang pegawai.

Tabel 2. Kerangka Populasi Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	%
1.	Pegawai Negeri Sipil	50	29,6 %
2.	Non PNS (Honorar)	119	70,4 %
Total		169	100,0 %

2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Populasi	Jlh. Sampel	% Sampel
1.	Pegawai Negeri Sipil	50	$50/169 \times 63 = 19$	30,2 %
2.	Non PNS (Honorar)	119	$119/169 \times 63 = 44$	69,8 %
Total		169	63	100,0 %

2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu :

- 1) Pendekatan Grafik

Cara lainnya melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik. *PP plot* akan membentuk *plot* antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

tersebut (Sugiyono, 2012:116). Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian.

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

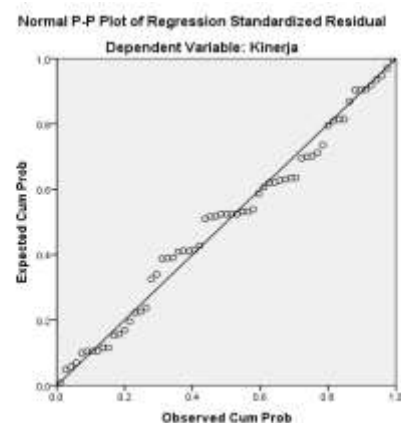
e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 10%.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{169}{1 + 169(0,1)^2}$$

$$n = \frac{169}{2,69}$$

$$n = 62,82 = 63 \text{ orang}$$



Gambar 5.1 Grafik Normal PP plot

Pada gambar 1, grafik normal PP Plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.30587429
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.076
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.660
Asymp. Sig. (2-tailed)		.776

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Melalui Tabel 4, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,776 dan diatas nilai signifikan (0,05). Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah $0,660 > 0,05$ berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data terdistribusi normal.

2.4. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada Tabel 5.:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

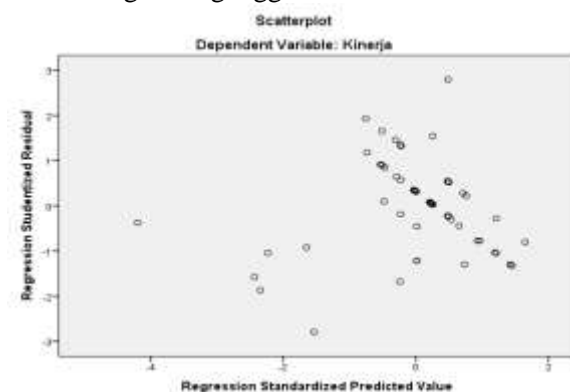
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Keterlibatan kerja	0.718	1.393
Sikap kerja	0.861	1.161
Komitmen organisasi	0.687	1.455

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai *tolerance* dan *VIF* masing-masing variabel independen yaitu keterlibatan kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* ($0,718 > 0,1$) dan *VIF* ($1,393 < 10$), sikap kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* ($0,861 > 0,1$) dan *VIF* ($1,161 < 10$) dan komitmen organisasi (X_3) dengan nilai *tolerance* ($0,687 > 0,1$) dan *VIF* ($1,455 < 10$). Karena nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 ,

dengan demikian tidak terjadi masalah multikolinearitas pada masing-masing variabel independen-nya.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Alat untuk menguji heterokedastisitas dapat dibagi dua yaitu dengan dengan alat analisis grafik (*scatter plot*). Heterokedastisitas dapat juga dilihat melalui gambar *scatter plot*. Gambar *scatter plot* dapat mengindikasikan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas. Apabila grafik tidak membentuk pola yang jelas maka tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.



Gambar 2 Scatterplot

Gambar 2, menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpecah. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja, berdasarkan masukan variabel keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi.

Pendekatan lain yang dapat digunakan dalam melakukan uji heteroskedostisitas adalah dengan *Uji Glejser*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi $>$

0,05 maka tidak mengalami gangguan signifikansi < 0,05 maka mengalami gangguan heterokedastisitas. Sedangkan jika nilai heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji *Glejser* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.496	1.898		1.842	.071
1 Keterlibatan kerja	-.052	.063	-.124	-.825	.413
Sikap kerja	-.055	.060	-.126	-.914	.364
Komitmen organisasi	.002	.086	.003	.018	.986

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada Tabel 6, menunjukkan tidak adanya masalah heterokedastisitas, dimana hasil uji signifikan variabel keterlibatan kerja (X_1) yaitu $0,413 > 0,05$, variabel sikap kerja (X_2) yaitu $0,364 > 0,05$ dan variabel komitmen organisasi (X_3) yaitu $0,986 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat adanya heterokedastisitas dalam model regresi.

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel keterlibatan kerja (X_1) dan sikap kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20.0 for windows.

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.851	3.049
1 Keterlibatan kerja	.355	.101
Sikap kerja	.381	.096
Komitmen organisasi	.338	.138

Berdasarkan tabel 7, diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar -1,851, koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (b_1) sebesar 0,355, koefisien regresi variabel sikap kerja (b_2) sebesar 0,381, dan koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_3) sebesar 0,338. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,851 + 0,355X_1 + 0,381X_2 + 0,338X_3 + e$$

Interpretari dari persamaan diatas sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar -1,851 menunjukkan nilai konstan, yaitu jika keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi tidak ada, maka kinerja pegawai turun sebesar 1,851.
- Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,355. Artinya bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika keterlibatan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,355.
- Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,381. Artinya bahwa sikap kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika sikap kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,381.
- Koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,338. Artinya bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika komitmen organisasi (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,338.

3.2. Hasil Hipotesis

3.2.1. Uji F (secara simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara simultan keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara simultan keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan

derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut :

- df_1 (Pembilang) = $k-1$
- df_2 (Penyebut) = $n-k$

Keterangan :

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 63 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh df_1 (pembilang) = $4 - 1 = 3$ dan df_2 (penyebut) = $63 - 4 = 59$. Maka $F_{tabel} 0,05 (3:59) = 2,761$

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.541	3	45.180	25.212	.000 ^b
Residual	105.729	59	1.792		
Total	241.270	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Sikap kerja, Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F-test pada tabel 8, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,212 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai $F_{hitung} (25,212) > F_{tabel} (2,761)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. Dengan demikian hipotesis diterima.

3.2.2. Uji t (secara parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

Kriteria pengujian adalah :

- 1) $H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) $H_0 : b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Besar nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) = $n - k = 63 - 4 = 59$ Maka $t_{tabel} = 0,05 (59) = 1,671$.

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9, sebagai berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.851	3.049		-.607	.546
1 Keterlibatan kerja	.355	.101	.356	3.504	.001
Sikap kerja	.381	.096	.368	3.960	.000
Komitmen organisasi	.338	.138	.254	2.441	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 9, diatas dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

- 1) Variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,5047) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. Dengan demikian hipotesis diterima.
- 2) Variabel sikap kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,960) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian

Kabupaten Mandailing Natal. Dengan demikian hipotesis diterima.

- 3) Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} (2,441) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. Dengan demikian hipotesis diterima.

3.2.3. Uji Determinan

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 5.15 dibawah ini :

Tabel 10. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.539	1.339

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Sikap kerja, Keterlibatan kerja

- Nilai *R* sebesar 0,750 berarti hubungan antara variabel keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,0% artinya hubungannya erat.
- Nilai *Adjusted R Square* 0,539 berarti bahwa kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi sebesar 53,9%, sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- *Standard Error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *Standard Error of the Estimate* adalah 1,339. Semakin kecil nilai *Standard Error of the Estimate* semakin baik.

3.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (3,5047) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 6 indikator keterlibatan kerja, diketahui bahwa indikator

ke-4 (keterlibatan mental dan emosional) memperoleh persentase terbesar yaitu 82,5%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki perasaan yang terikat secara psikologi dengan pekerjaan. Keterlibatan mental dan emosional pegawai dalam bekerja dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator ke-1 (aktif berpartisipasi) dengan persentase 58,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai kurang mampu berpartisipasi aktif dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya (Robbins, 2014:100). Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Hasil penelitian ini didukung pendapat Diefendorff *et al* (dalam Darussalam, 2017:33) yang menjelaskan bahwa dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan, maka pegawai akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau

tugasnya dan pegawai akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Gusmarni dan Kasmiruddin (2018) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Semakin meningkat keterlibatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

3.4. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (3,960) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua pernyataan dari 6 indikator variabel sikap kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal memiliki sikap kerja yang baik, selalu disiplin dalam bekerja, mematuhi semua peraturan yang berlaku, loyal terhadap pimpinan dan instansi, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus mengembangkan kemampuan diri, serta bersikap arif dan bersedia menerima masukan dari rekan kerja.

Sikap kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Robbins dan Judge (2012:92) berpendapat bahwa sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa dan sikap merupakan tanggung jawab dengan pekerjaan dan juga komitmen didalam berorganisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Cuyanto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan kinerja karyawan.

3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, dimana

hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2,441) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua pernyataan dari 6 indikator variabel komitmen, dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator ke-1 (keinginan berkarir) sebesar 92,1% dan nilai terendah pada indikator ke-6 (kebanggaan bekerja) sebesar 65,1%. Hal ini secara umum menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal mempunyai keinginan menghabiskan sisa karir di instansi ini, menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang pegawai, tetap bertahan di meskipun ada tawaran dari tempat lain yang lebih menguntungkan dari segi psikologis dan ekonomi, bersedia bekerja sekuat tenaga demi kemajuan instansi, dan tidak bekerja ditempat lain selain di instansi.

Komitmen organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka loyalitas pegawai terhadap organisasi juga akan semakin tinggi yang ditandai dengan usaha untuk memberikan kontribusi atau kinerja terbaik pegawai tersebut.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Engla Dika (2017) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru)". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.6. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, dimana hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} (25,212) > F_{tabel} (2,761)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel sikap kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya, dimana nilai koefisien regresi-nya (0,381) lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

Nilai *Adjusted R Square* 0,539 berarti bahwa kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 4) Keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- 5) Kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi sebesar 53,9%, sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Aesaria, Sherley Marcheline. (2014). "Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat Management Department",

School of Business Management, BINUS University JM Logahan, Vol 5, No 2 (2014).

Ansel, M. F., dan Wijono, S. (2012). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi", 5(2), 125–142.

Cuyanto, Livia. (2014). "Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Front Office Department di Atria Hotel & Conference Gading Serpong". Jurnal. Universitas Bina Nusantara. Jakarta.

Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : PT. Temprina Media Grafika.

Darussalam, Muhammad. 2017 "Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.). Jakarta : Salemba Empat.

Putri, Engla Dika. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)". Administrasi Bisnis – Fakultas Ilmu Sosial dan Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, JOM FISIP Vol 4 No. 2 – Oktober 2017.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusmarni dan Kasmiruddin. (2018). "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan". JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018.

Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Istijanto. (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.

Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. (2016), Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi 2, Erlangga, Jakarta.

- Kaswan. 2015. Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2013. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2012. Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Moehersono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Muliana, Yuna. (2016). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu". Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian Vol 3, No 1 (2016).
- Priyatno, Dwi. (2012). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta : Mediakom.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2012). Perilaku Organisasi : Organizational Behavior. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Indeks.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2014). *Performance Appraisal* : Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sendow, Greis. (2015). Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan. Vol. 3. No. 2. Pp: 71.
- Sopiah. (2016). Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad. (2012). Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sulle, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. (2011). Pengantar Manajemen. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta : Prenada Media.
- Sunyoto, Danang. (2011). Praktik SPSS untuk Kasus. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Yogyakarta : Delta Buku.
- Umam, Khaerul. (2013). Perilaku Organisasi. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Yulianto, Riyan. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Monitoring dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PLN (Persero) Area Surakarta)". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.