

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAMBI

Wahyu Kurniadi¹⁾, Zulfina Adriani²⁾ dan Rts.Ratnawati³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

e-mail: kurniadiwahyu15@gmail.com¹⁾, zulfina_adriani@unja.ac.id²⁾, ratna.purwaka@gmail.com³⁾

Abstrak

Tujuan penulisan skripsi ini untuk menguji pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dengan skala likert terhadap 71 Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji R-square dan Uji hipotesis dengan bootstrapping dengan bantuan Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Dari aspek Komitmen Organisasi perlu adanya peningkatan komitmen organisasi pada seluruh pegawai, dari aspek keterlibatan kerja indikator mengutamakan kepentingan perusahaan perlu ditingkatkan, dari aspek kinerja pegawai, dimensi Kinerja tugas perlu ditingkatkan karena memiliki skor terendah diantara dimensi yang lain. Dimensi Kinerja tugas perlu ditingkatkan karena memiliki skor terendah diantara dimensi yang lain. Bagi instansi kementerian agama kota jambi dapat mengadakan peningkatan kualitas pelayanan terutama dalam hal pengadaan sarana dan prasarana, serta jaminan pekerjaan seperti kesempatan mengembangkan karir serta pekerjaan yang sesuai, kemudian meningkatkan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di instansi

Kata Kunci : Komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of writing this thesis is to examine the effect of the variables of Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Jambi City. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 71 employees at the Jambi City Ministry of Religion Office. The data testing techniques used include validity and reliability tests, R-square tests and hypothesis testing with bootstrapping with the help of Smart PLS 3. The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Jambi City Ministry of Religion Office, work involvement has an effect positive and significant impact on employee performance at the Jambi City Ministry of Religion Office. From the aspect of Organizational Commitment, it is necessary to increase organizational commitment to all employees, from the aspect of work involvement, indicators of prioritizing the interests of the company need to be improved, from the aspect of employee performance, the Task Performance dimension needs to be increased because it has the lowest score among other dimensions. the Task Performance dimension needs to be improved because it has the lowest score among the other dimensions. For the Jambi City Ministry of Religion, it can improve the quality of services, especially in terms of procurement of facilities and infrastructure, as well as job

guarantees such as opportunities to develop careers and appropriate jobs, then increasing work involvement can be done by providing opportunities for employees to be involved in decision making in the agency.

Keywords: *Organizational commitment, work involvement, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah bagian dari manajemen keorganisasian yang mementingkan diri pada eksploitasi pangkal energi orang. Kewajiban MSDM ialah mengatur faktor orang dengan cara bagus supaya didapat daya kegiatan yang puas kepada profesinya. Kemanjauan sesuatu badan amat tergantung pada karyawan dalam pendapatan tujuan yang sudah diresmikan. Perihal ini sebab karyawan ialah peninggalan untuk sesuatu lembaga itu sendiri. Kesuksesan industri amat ditetapkan oleh kemampuan para karyawannya, kemampuan pegawai amat mempengaruhi kepada kemajuan industri, sebab pada dasarnya kemampuan orang hendak pengaruhi kemampuan regu serta pada kesimpulannya hendak pengaruhi kemampuan industri dengan cara totalitas.(Nufus, 2011).

Ada pula aspek yang dapat pengaruhi kemampuan karyawan merupakan komitmen badan, Bagi Hafiz(2017) komitmen badan ialah agama serta sikap pegawai atas sesuatu badan. Lebih lanjut, bagi Anggraeni& Rahardja(2018) mengatakan kalau komitmen pada badan diyakini selaku penganjur buat menggapai suatu keberhasilan. Apalagi kala mengalami sesuatu permasalahan dalam profesinya, seseorang pegawai yang mempunyai komitmen hendak mengangapnya selaku suatu tantangan sehingga hendak merasa tertantang buat senantiasa berupaya serta menuntaskan kewajiban dan tanggung jawabnya. Komitmen badan dibutuhkan selaku salah satu penanda kemampuan pegawai, komitmen pula melingkupi keikutsertaan kegiatan. Komitmen dari pegawai ialah suatu yang berarti. Sebab berakibat kepada keterlambatan, ketidakhadiran, kemauan buat alih kegiatan, serta rotasi daya kegiatan. Sebagian riset membuktikan kalau Komitmen badan mempunyai akibat positif dalam tingkatan kemampuan karyawan, Hasil riset yang dicoba oleh Arifin(2014) membuktikan kalau ada akibat yang akrab antara komitmen karyawan dengan kemampuan badan. Hasil yang dicoba Basairy(2013) melaporkan kalau komitmen mempengaruhi dengan cara positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Maksudnya terus menjadi bagus komitmen karyawan kepada badan, sehingga hendak tingkatan kemampuan karyawan.

Dalam tingkatan kemampuan, wajib terdapat keikutsertaan kegiatan pegawai yang besar serta hirau kepada profesinya supaya bisa membagikan hasil kemampuan yang bagus. Ching(2015) melaporkan kalau keikutsertaan kegiatan ialah tingkatan profesi yang dirasakan pegawai yang pengaruhi harga diri serta kemampuan. Kemampuan badan yang bagus bisa ditafsirkan dengan hasil kegiatan pegawai dalam menuntaskan kewajiban serta tanggung jawab. Kemampuan yang bagus bisa ditunjukkan dengan keikutsertaan kegiatan dengan cara aktif, keikutsertaan kegiatan selaku rasa yang diisyrati dengan pegawai mempunyai perhatian besar kepada profesi, terdapatnya perasaan terikat dengan cara intelektual kepada profesi yang dicoba serta agama yang kokoh kepada kemampuannya dalam menuntaskan profesinya. Terdapatnya keikutsertaan kegiatan dengan cara maksimal sehingga pegawai hendak menghasilkan suatu kemampuan yang bagus serta ikut serta dengan cara aktif dalam penanganan tugasnya alhasil pegawai merasa besar hati kepada profesi yang dikerjakannya.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah sikap jelas yang diperlihatkan tiap orang selaku hasil kegiatan yang diperoleh oleh pegawai ataupun karyawan cocok peranannya dalam sesuatu badan ataupun industri. Kemampuan Karyawan ialah sesuatu perihal yang amat berarti dalam usaha industri buat menggapai tujuan. Badan ataupun industri pada biasanya melandaskan pemograman pada tujuan yang hendak digapai pada era yang hendak tiba dengan sikap yang diamati dari totalitas pegawai atau karyawan dalam memwujudkan tujuan itu. Kasmir,(2016) menarangkan kalau kemampuan ialah hasil kegiatan serta sikap kegiatan seorang dalam sesuatu rentang waktu, umumnya 1 tahun.

Kinerja Pegawai amat berarti untuk sesuatu mutu nya badan buat memperhitungkan kemampuan karyawan serta pula buat menguasai keahlian para karyawan supaya dapat melaksanakan pengembangan pekerjaan lebih bagus lagi, buat memandang sepanjang mana penilaian kegiatan ini dicoba buat menggapai ataupun menilai keahlian, keahlian, memperhitungkan pendapatan, serta pula memperhitungkan perkembangan pegawai. Evaluasi kemampuan dicoba buat membagikan data pada arahan mengenai faktor- faktor apa yang bisa tingkatan kemampuan karyawan serta faktor- faktor apa yang merendahkan kemampuan karyawan, alhasil arahan bisa memastikan kebijaksanaan serta style kepemimpinan yang pas target, membuat adat kegiatan serta berakibat langsung pada kenaikan kemampuan.

Menurut Koopmans et al.(2014) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator:

a. Kinerja Tugas (Task Performance)

Berhubungan dengan sikap pegawai yang diarahkan dengan penyelesaian kegiatan yang cocok dengan konsep, pas durasi, serta pula maksimal. .

b. Kinerja Kontektual (Contextual Performance)

Berhubungan dengan kemampuan pegawai yang bisa diamati dari tujuan yang hendak digapai, profesionalitas pegawai di tempat kegiatan. .

c. Perilaku Kerja Produktif (Productive Work Behavior)

Sikap kegiatan yang diarahkan dengan produktifitas seorang dalam menuntaskan profesi yang bagus dengan durasi serta upaya yang berdaya guna

Dimensi kinerja untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins, (2012) sebagai berikut :

1. Kualitas yaitu sepanjang mana cara ataupun hasil penerapan aktivitas mendekati keutuhan ataupun mendekati tujuan yang diharapkan. .
2. Kuantitas yaitu seberapa banyak yang diperoleh oleh pegawai, misalnya jumlah bagian, jumlah daur kegiatan yang dituntaskan.
3. Ketepatan waktu yaitu tingkatan sepanjang mana sesuatu aktivitas dituntaskan pada durasi yang dikehendaki, dengan mencermati koordinasi output lain dan durasi yang ada buat aktivitas lain.
4. Efektifitas yaitu tingkatan sepanjang mana pemakaian pangkal energi(badan orang, finansial, teknologi serta material) yang diartikan buat menggapai hasil paling tinggi ataupun penurunan kehilangan dari tiap bagian pemakaian pangkal energi.
5. Kemandirian yaitu tingkatan sepanjang mana seseorang pekerja bisa melakukan sesuatu guna profesi tanpa membutuhkan pengawasan seseorang bos buat menghindari aksi yang kurang di idamkan.

Komitmen Organisasi

Menurut Hafiz (2017) komitmen badan ialah kepercayaan serta sikap pegawai atas sesuatu lembaga. Lebih lanjut, bagi Anggraeni& Rahardja(2018) mengatakan kalau komitmen pada badan diyakini selaku penganjur buat menggapai suatu keberhasilan.

Apalagi kala mengalami sesuatu permasalahan dalam profesinya, seseorang pegawai yang mempunyai komitmen hendak menganggapnya selaku suatu tantangan sehingga hendak merasa tertantang buat senantiasa berupaya serta menuntaskan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Bagi Fen Luthas(2011) badan membutuhkan supaya semua karyawan mempunyai komitmen badan yang besar, berartinya komitmen karyawan untuk badan, ialah:

a. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seorang yang berkomitmen tidak menyenangi buat menyudahi dari profesinya serta menyambut profesi yang lain. Kala seseorang karyawan berkomitmen sehingga tidak hendak terjalin pergantian karyawan yang besar. Komitmen badan pengaruhi apakah seseorang karyawan hendak senantiasa bertahan selaku badan organisasi ataupun meninggalkan badan buat mencari profesi lain. Keluarnya seseorang karyawan dari sesuatu badan bisa dicoba dengan cara ikhlas ataupun dikeluarkan dengan cara menuntut oleh badan. Seseorang karyawan yang mempunyai komitmen yang kokoh sehingga ia hendak bertahan buat badan badan. Karyawan yang tidak mempunyai komitmen kepada badan sehingga ia hendak gampang buat menarik diri ataupun pergi dari sesuatu badan. .

b. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen serta mempunyai kemampuan yang besar hendak kurangi kebutuhan supervise terhadapnya. Supervise yang kencang serta pengawasan yang menempel hendak membuang- buang durasi serta bayaran.

c. Meningkatkan efektifitas organisasi

Riset membuktikan kalau ketiadaan komitmen bisa kurangi daya guna badan. Suatu badan yang karyawannya mempunyai komitmen badan hendak memperoleh hasil yang di idamkan semacam kemampuan besar, tingkatan pergantian karyawan kecil serta tingkatan ketidakhadiran ialah hawa badan yang hangat, mendukung jadi badan regu yang bagus serta sedia menolong. Bagi(Allen Mayer, 2013) Komitmen badan terdiri atas 3 format ialah komitmen afektif, komitmen berkepanjangan serta komitmen normatif.

Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merujuk pada sentimen yang menempel pada pegawai buat mengenali serta mengaitkan dirinya dengan institusi. Pegawai dengan komitmen afektif yang kokoh mengarah dengan cara selalu hendak loyal pada badan sebab memanglah sedemikian itu kemauan mereka yang sesungguhnya terdapat dalam batin mereka. pekerja dengan affective commitment yang besar hendak lalu jadi bagian dalam institusi sebab memanglah mempunyai kemauan buat itu. Komitmen afektif bisa mencuat pada diri seseorang pegawai disebabkan terdapatnya karakter orang, karakter bentuk badan, Dengan begitu wujud komitmen afektif merupakan daya ambisi pegawai buat bertugas pada badan sebab sepakat dengan tujuan serta nilai- nilai badan..

Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Continuance Commitment, berhubungan dengan pemahaman intitusi institusi alhasil hendak hadapi kehilangan bila meninggalkan badan. Badan badan dengan continuance commitment yang besar hendak lalu jadi badan dalam badan sebab mereka mempunyai keinginan buat jadi badan badan itu.

Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Normative commitment, melukiskan perasaan ketertarikan buat lalu terletak dalam badan. Badan badan dengan normative commitment yang besar hendak lalu jadi badan dalam badan sebab merasa dirinya wajib terletak dalam badan itu. Dengan begitu wujud komitmen normatif merupakan daya ambisi pegawai buat lalu bertugas pada badan sebab

merasa harus buat senantiasa bermukim dalam badan, perihal ini sebab titik berat dari orang lain.

Keterlibatan Kerja

Menurut Khaerul Umam(2010: 81) mendefenisikan keikutsertaan kegiatan selaku bagian seorang dengan cara intelektual memaknakan dirinya dengan profesi serta menganggap tingkatan kinerjanya selaku perihal berarti untuk harga diri. Jadi bisa disimpulkan kalau Keikutsertaan Kegiatan ialah sesuatu wujud komitmen seseorang pegawai dalam mengaitkan kedudukan serta keperdulian kepada profesi bagus dengan cara raga, wawasan serta penuh emosi alhasil menyangka profesi yang dikerjakannya amat berarti serta mempunyai agama yang kokoh buat menyelesaikannya.

Menurut Yudiani (2017) keikutsertaan kegiatan pegawai ialah sesuatu rancangan yang bisa diamati dari discretionary effort, ialah pegawai mempunyai opsi, pegawai berperan untuk kebutuhan badan. Khasiat keikutsertaan pegawai dalam pengumpulan ketetapan:

- a. Menumbuhkan inovasi dan kreativitas
keikutsertaan kegiatan pegawai ialah sesuatu rancangan yang bisa diamati dari discretionary effort, ialah pegawai mempunyai opsi, pegawai berperan untuk kebutuhan badan. Khasiat keikutsertaan pegawai dalam pengumpulan ketetapan: .
- b. Meningkatkan tanggung jawab
Ketika pegawai diserahkan peluang buat ikut serta dalam cara pengumpulan ketetapan hendak terdapat rasa tanggung jawab serta pula merasa dinilai
- c. Meningkatkan mutu dan kualitas kerja
Kesertaan pegawai hendak meningkatkan antusias alhasil dengan cara tidak langsung hendak menghasilkan prestasi yang bagus
- d. Target akan dicapai tepat waktu
Ide dan inspirasi dari para unit hendak ditampung oleh arahan setelah itu arahan bisa memikirkan serta menyudahi dari pengumpulan ketetapan alhasil permasalahan hendak kilat teratasi setelah itu hendak jadi fokus kepada sasaran.
- e. Saling mendukung sebagai satu tim kerja
Dengan seseorang atasan memohon kesertaan para anggotanya buat berikan ide hendak membuat ikatan perorangan yang bagus antara arahan serta unit.

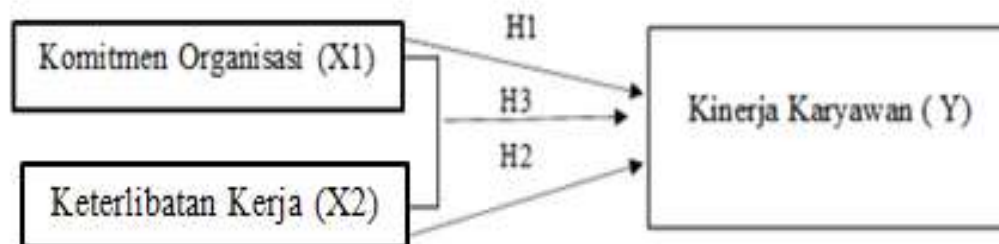
Keterlibatan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) dimaksud selaku sesuatu dimensi hingga dimana orang dengan cara intelektual berpihak profesi mereka serta menyangka berarti tingkatan kemampuan yang digapai selaku apresiasi diri.

Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi yang bisa jadi betul ataupun bisa jadi saja pula dapat salah. Anggapan hendak ditolak bila salah ataupun ilegal serta hendak diperoleh bila fakta- fakta yang terdapat membenarkannya. Bersumber pada hasil sudah pustaka yang relevan, ada sebesar 3 anggapan yang dibesarkan serta dihimpun dalam riset ini. Ada pula hipotesisnya merupakan selaku selanjutnya:

- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi
- H2 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi
- H3 : Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Aturan metode studi yang digunakan dalam studi ini ialah aturan metode deskriptif kuantitatif. Memilah aturan metode kuantitatif dengan tujuan untuk berupaya ketergantungan dan dampak dampingi fleksibel yang akan diawasi. Aturan metode studi kuantitatif yakni salah satu jenis studi yang spesifikasinya ialah analitis, terencana, dan teratur dengan jelas dari dini hingga pembuatan rancangan penelitiannya (Siyoto&Sodik, 2015: 17).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dan sensus sebanyak 71 orang pada kantor kementerian agama kota jambi.

Jenis dan Sumber Data

Tipe informasi yang dipakai dalam riset ini merupakan selaku selanjutnya:

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kota Jambi dalam bentuk angka – angka yang masih perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah pegawai serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini. Menurut Sugiyono (2010) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”

Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kota Jambi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini.

Metode Analisis Data

Dalam riset ini pengarang mengakulasi informasi memakai sebagian metode semacam pemantauan, dataset statistik industri serta fitur angket. Pemantauan ialah observasi langsung kepada industri yang dijadikan subjek dari riset. Dataset statistik industri dipakai buat melukiskan informasi dini variabel- variabel riset, ialah elastis kemampuan karyawan, komitmen badan, serta keikutsertaan kegiatan.

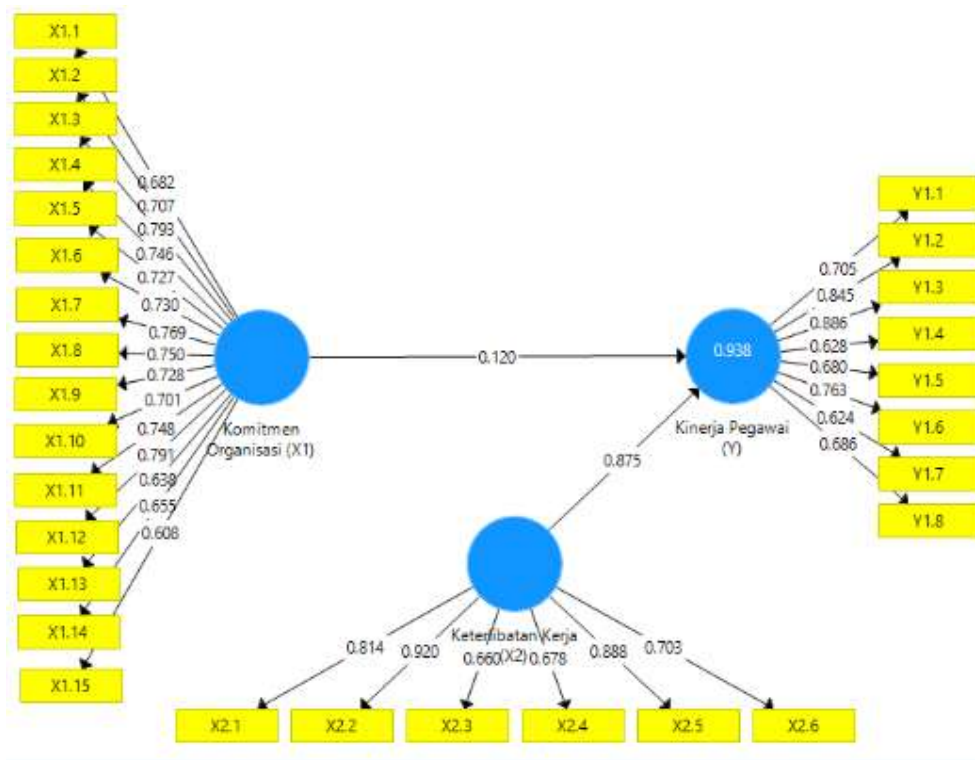
Analisa informasi yang dipakai pada riset ini merupakan partial least square(PLS). Setelah itu diukur dengan memakai aplikasi SmartPLS(Partial Least Square) mulai dari pengetesan anggapan. Bentuk pengukuran(outer bentuk) dengan memakai percobaan Convergent Validity, Discriminant Validity, serta Composit Reliability. Dalam memperhitungkan sistemis diawali dengan memandang angka R- squares buat tiap angka elastis endogen selaku daya perkiraan dari bentuk sistemis. Dalam memperhitungkan signifikasi akibat dampingi elastis, butuh dicoba metode bootstrapping. Dalam tata cara resampling bootstrap, angka signifikansi yang dipakai(two- tailed) t- value 1, 65(significance tingkat= 10 Persen), 1, 96(significance tingkat= 5 Persen serta 2, 58(significance tingkat= 1 Persen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent validity

Memperhitungkan Memperkirakan outer wujud yang dini yakni dengan Convergent Validity, Convergent Validity dari wujud pengukuran dengan reflektif indikator estimasi berasal pada ikatan antara item score ataupun component score yang diestimasi dengan Aplikasi SmartPLS 3. Format reflektif perseorangan dikatakan besar apabila berkorelasi lebih dari 0, 70 dengan konstruk yang diukur, untuk studi Exploratory Research atau studi tahap dini dari pengembangan perbandingan pengukuran nilai loading 0, 5 sampai 0, 6 dikira cukup memenuhi, pada studi ini mengenakan 0, 5.

Gambar 1. Outer Model



Discriminant Validity

Berasal pada persembahan data dibawah dapat diketahui jika tiap- masing- masing indikator pada fleksibel studi memiliki nilai cross loading paling banyak pada fleksibel yang dibentuknya, dibandingkan dengan nilai cross loading pada fleksibel yang lain. Berasal pada hasil yang diterima itu, dapat diklaim jika indikator- penanda yang digunakan dalam studi ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya tiap- masing- masing.

Tabel 1. Discriminant Validity

	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	Keterlibatan Kerja (X2)	Keterangan
X1.1	0,845	0,682	0,827	Valid
X1.2	0,886	0,707	0,920	Valid
X1.3	0,660	0,793	0,672	Valid
X1.4	0,497	0,746	0,467	Valid
X1.5	0,425	0,727	0,393	Valid
X1.6	0,424	0,730	0,392	Valid
X1.7	0,494	0,769	0,475	Valid
X1.8	0,490	0,750	0,475	Valid
X1.9	0,498	0,728	0,493	Valid
X1.10	0,440	0,701	0,388	Valid
X1.11	0,425	0,748	0,330	Valid
X1.12	0,563	0,791	0,516	Valid
X1.13	0,372	0,638	0,366	Valid
X1.14	0,358	0,655	0,352	Valid
X1.15	0,375	0,608	0,355	Valid
X2.1	0,835	0,660	0,814	Valid
X2.2	0,886	0,707	0,920	Valid
X2.3	0,628	0,479	0,660	Valid
X2.4	0,660	0,529	0,678	Valid
X2.5	0,829	0,663	0,888	Valid
X2.6	0,657	0,473	0,703	Valid
Y1.1	0,705	0,704	0,671	Valid
Y1.2	0,845	0,682	0,827	Valid
Y1.3	0,886	0,707	0,920	Valid
Y1.4	0,628	0,479	0,660	Valid
Y1.5	0,680	0,514	0,645	Valid
Y1.6	0,763	0,493	0,712	Valid
Y1.7	0,624	0,494	0,535	Valid
Y1.8	0,686	0,450	0,600	Valid

Composite Reliability

Patokan reliabilitas pula bisa diamati dari angka reliabilitas sesuatu konstruk, konstruk dibidang mempunyai reliabilitas yang besar bila nilainya 0, 70. Pada bagan 5. 6 hendak dihidangkan angka Composite Reliability buat semua elastis.

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel/Dimensi	Composite Reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0,901
Komitmen Organisasi (X1)	0,941
Keterlibatan Kerja (X2)	0,904

R-square dan Adjusted R Square

Dalam memperhitungkan bentuk sistemis dengan PLS, diawali dengan memandang angka R- Square buat tiap elastis potensial endogen selaku daya perkiraan dari bentuk sistemis. .

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,938	0,936

Bersumber pada bagan diatas dikenal kalau Angka R Square akibat dengan cara bersama- sama ataupun simultan X1 serta X2 kepada Y merupakan sebesar 0, 938 dengan angka adjusted r square 0, 936. Angka R- Square dari elastis kemampuan karyawan ialah 0, 938 ataupun sebesar 93, 8 Persen. Angka itu membuktikan kalau elastis bisa dipaparkan oleh elastis komitmen badan serta keikutsertaan kegiatan sebesar 93, 8 Persen, sebaliknya lebihnya sebesar 6, 2 Persen dipaparkan oleh elastis lain yang tidak ada pada riset ini.

Bootstrapping

Penilaian bentuk dicoba dengan memandang signifikansi buat mengenali akibat dampingi elastis lewat metode jackknifing ataupun bootstrapping, dalam riset ini angka penting yang dipakai(two- tailed) t- value 1, 96(signifikansi tingkat= 5 Persen). .

Tabel 4. Result for Inner Weights

	Sampel Asli	Sampel rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
KO(X1) → KP(Y)	0,120	0,119	0,042	2,885	0,004
KK(X2) → KP(Y)	0,875	0,877	0,035	24,975	0,000

Uji Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil percobaan anggapan, dikenal angka T statistic 2, 885 dari 1, 96. Bisa diklaim kalau Komitmen Organisasi mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Karyawan, perihal ini berarti anggapan 1 yang bersuara Komitmen Badan mempengaruhi positif penting kepada Kemampuan Karyawan pada karyawan Kantor Departemen Agama Kota Jambi diperoleh. .

Hasil ini pula dibantu serta searah dengan hasil riset yang dicoba oleh Irefin(2014) yang membuktikan kalau ada akibat yang akrab antara komitmen karyawan dengan kemampuan badan. Maksudnya terus menjadi bagus komitmen karyawan kepada badan, sehingga hendak tingkatkan kemampuan karyawan. Komitmen badan yang tersadar di dalam diri karyawan bisa mempengaruhi dalam melaksanakan profesi tiap hari alhasil menciptakan kemampuan yang besar. Setelah itu hasil seragam pula searah dengan riset yang dicoba oleh Hafiz(2017) yang mengatakan kalau ada akibat antara komitmen badan kepada kemampuan karyawan yang nampak dari semua format komitmen badan ialah komitmen afektif, komitmen berkepanjangan, serta komitmen normative.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil percobaan hipotesis, dikenal angka T statistic 24, 975 dari 1, 96. Bisa diklaim kalau Keikutsertaan Kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada Kemampuan Karyawan, perihal ini berarti anggapan 2 yang bersuara Keikutsertaan Kegiatan mempengaruhi positif penting kepada Kemampuan Karyawan pada Karyawan Kantor Departemen Agama Kota Jambi diperoleh

Hasil penelitian ini pula searah dengan riset terdahulu oleh Juli serta Ali(2020) yang melaporkan kalau keikutsertaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan, terus menjadi bertambah keikutsertaan kegiatan sehingga kemampuan karyawan hendak terus menjadi bagus. Serta pula searah dengan riset Rifki, Tristiana(2021) yang melaporkan kalau keikutsertaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting terhadap kemampuan karyawan. Tetapi hasil yang berlainan ditunjukkan oleh Mahadika serta Hadi(2018) kalau keikutsertaan kegiatan mempengaruhi minus kepada kemampuan karyawan. Keikutsertaan kegiatan yang dicoba dengan cara maksimum disebabkan penempatan kegiatan yang pas, kesertaan karyawan, merasa performasinya berarti untuk karyawan, merasa profesi merupakan harga dirinya, dan integritas karyawan alhasil hendak berakibat bagus dalam kemampuan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan kalau komitmen badan serta keikutsertaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan, maksudnya Hasil itu menarangkan kalau aspek komitmen badan dan Keikutsertaan Kegiatan bersama mempunyai akibat berarti dalam tingkatkan kemampuan karyawan. Komitmen badan ialah

dimana karyawan merasa kokoh terletak dalam sesuatu badan serta berusaha buat tingkatkan kemampuan.

Hasil penelitian ini searah serta mensupport hasil riset Setiani(2010: 46) yang melaporkan terdapat akibat yang penting keikutsertaan kegiatan serta komitmen badan kepada kemampuan karyawan. Setelah itu riset ini pula searah dengan Juli serta ali(2020) yang melaporkan keikutsertaan kegiatan serta komitmen badan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Serta pula searah dengan riset Jonathan serta Greis(2014) yang melaporkan Komitmen badan serta keikutsertaan kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan karyawan. Komitmen badan dibutuhkan selaku salah satu penanda kemampuan karyawan, komitmen pula melingkupi keikutsertaan kegiatan. Komitmen dari karyawan ialah suatu yang berarti. Sebab berdampak kepada keterlambatan, ketidakhadiran, kemauan buat alih kegiatan, serta rotasi daya kegiatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 2 format penting ialah Task Performance(kemampuan kewajiban) serta Contextual Performance(kemampuan kontekstual) dengan cara totalitas variable mempunyai hasil akhir pada umumnya tercantum dalam jenis kemampuan karyawan besar. Komitmen Badan yang terdiri dari 3 format penting ialah Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment dengan cara totalitas variable memiliki hasil akhir pada umumnya yang dimana tercantum dalam komitmen badan besar. Elastis Keikutsertaan Kegiatan yang terdiri dari 3 format penting ialah Aktif Ikut serta, Profesi selaku yang penting, Profesi selaku suatu yang penting dengan cara totalitas variable mempunyai angka pada umumnya yang tercantum dalam keikutsertaan kegiatan besar.
2. Komitmen organisasi mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan pada Kantor Departemen Agama Kota Jambi, maksudnya itu menandakan kalau aspek komitmen badan mempunyai akibat berarti dalam tingkatkan kemampuan karyawan. Penanda yang mempunyai angka paling tinggi merupakan penanda affective commitment ataupun besar affective commitment bisa mencuat pada diri seseorang karyawan disebabkan terdapatnya karakter orang, karakter bentuk badan, signifikansi kewajiban, bermacam kemampuan, korban balik dari atasan, serta keikutsertaan dalam manajemen.
3. Keterlibatan kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan pada Kantor Departemen Agama Kota Jambi, maksudnya itu menandakan kalau aspek Keikutsertaan Kegiatan mempunyai akibat berarti dalam tingkatkan kemampuan karyawan. Penanda yang mempunyai angka paling tinggi merupakan penanda pada aktif ikut serta dengan angka rata- rata amat besar perihal ini membuktikan kalau karyawan kantor departemen agama kota jambi sanggup ikut serta aktif dalam badan buat tingkatkan kemampuan. .
4. Komitmen Organisasi serta keikutsertaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan pada kantor departemen agama kota jambi, maksudnya itu menandakan kalau aspek komitmen badan serta keikutsertaan kegiatan mempunyai akibat berarti dalam tingkatkan kemampuan karyawan. Komitmen badan dibutuhkan selaku salah satu penanda kemampuan karyawan, komitmen pula melingkupi keikutsertaan kegiatan. Komitmen dari karyawan ialah suatu yang berarti serta selaku penganjur buat menggapai suatu keberhasilan.

Saran

Dari aspek Komitmen Organisasi butuh terdapatnya kenaikan komitmen badan pada semua karyawan, walaupun hasil evaluasi yang diterima membuktikan kalau komitmen dalam jenis besar, namun sedang jauh dari keikutsertaan kegiatan serta kemampuan karyawan. Butuh terdapat kenaikan pada format affective commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, pada format affective commitment dengan penanda Suka menghabiskan sisa pekerjaan di badan butuh dipertahankan sebab mempunyai angka sangat besar diantara yang lain.

Dari aspek Keterlibatan Kerja telah dalam jenis yang besar maksudnya aspek keikutsertaan kegiatan mempunyai akibat berarti dalam tingkatan kemampuan karyawan pada kantor departemen agama kota jambi, cuma saja pada variable keikutsertaan kegiatan format profesi selaku suatu yang penting dengan penanda mengutamakan kebutuhan industri butuh ditingkatkan sebab mempunyai angka terendah diantara penanda yang lain. Kenaikan keikutsertaan kegiatan bisa dicoba dengan membagikan peluang untuk para karyawan buat ikut serta dalam pengumpulan ketetapan, setelah itu upaya yang bisa dicoba badan wajib dapat membuat kondisi yang sanggup mensupport ataupun membolehkan karyawan buat meningkatkan serta memajukan kemampuan dan keikutsertaan kegiatan dengan cara maksimum antara lain dengan memotivasi karyawan alhasil karyawan lebih berkomitmen pada badan serta tingkatan keikutsertaan kegiatan cocok dengan kemampuan alhasil membuat para karyawan itu hendak lebih patuh serta kontribusinya hendak bertambah dalam badan.

Pada variable Kinerja Pegawai dimensi Task Performance (Kinerja tugas) perlu ditingkatkan karena memiliki skor terendah diantara dimensi yang lain. Kantor Kementerian Agama Kota Jambi perlu mempertahankan serta lebih ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Bagi Instansi Kementerian Agama Kota Jambi bisa mengadakan kenaikan kemampuan dengan mencermati keterlibatan kerja pegawainya tingkatan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk para pegawai untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di instansi, meningkatkan interaksi antara pegawai dengan atasan dan rekan kerjanya. peneliti selanjutnya apa yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, dan variable penelitian nya pun dapat dikembangkan ke variable – variable yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Anggraeni, A. I., & Rahardja, E. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–56.
- Anggraeni, A. I., & Rahardja, E. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–56.
- Arifin, H. M. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 112–119.
- Basairy, H. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 89–96.
- Ching, G. S. (2015). *Employee Engagement: A Review of the Literature*. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 80–101. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7283>

- Hafiz, M. (2017). *Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(1), 27–35.
- Hafiz, M. (2017). *Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(1), 27–35.
- Indrawijaya, S., & Dahmiri, D. (2012). Keunggulan Kompetitif Melalui Strategi Sumber Daya Manusia Di Sektor Jasa Berdasarkan Kerangka Value Chain Management. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 1(1), 75-85.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–338. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nufus, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yudiani, R. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 56–63.