



**PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi

OLEH:

TETY KARINA SURANTI

NIM. C1B019189

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Pembimbing I skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Tety Karina Suranti
Nomor Induk Mahasiswa : C1B019189
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Jambi, November 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sumarni, M. M
NIP. 196304051989022001

Dwi Kurniawan, S.E., M.M
NIP. 197906152008011016

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jambi

Dr. Musnaini, S.E., M.M
NIP. 197706172006042001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tety Karina Suranti

NIM : C1B019189

Jurusan : Manajemen

Judul Proposal : Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada
Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisannya penulis tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang ditulis penulis ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah ilmiah penulisan.
2. Bila dikemudian hari didapati ketidakbenaran sebagaimana pada poin 1 (satu) maka saya siap menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan yang telah diperoleh.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, November 2023
Yang Membuat Pernyataan,

Tety Karina Suranti
NIM. C1B019189

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada:

Hari :

Tanggal :

Jam :

Tempat :

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji		
Penguji Utama		
Sekretaris Penguji		
Anggota Penguji		

Disahkan oleh:

Ketua Jurusan Manajemen

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jambi

Universitas Jambi

Dr. Zulfina Adriani, S. E., M. Sc
NIP. 196702151993032004

Prof. Dr. H. Junaidi, S.E., M.Si.
NIP. 196706021992031003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, Karunia dan Izin-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi”. Penulisan Skripsi merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis dalam memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya arahan, bimbingan, saran, nasehat dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini juga perkenankan penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Junaidi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi dan Jajarannya.
3. Ibu Dr. Zulфина Andriani, S. E, M. Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
4. Ibu Dessy Ellyana, S. E., M. Si selaku dosen pembimbing akademik yang dari awal perkuliahan selalu memberikan pengetahuan bimbingan, semangat dan motivasi dalam setiap perkuliahan.
5. Ibu Dra. Sumarni, MM selaku Pembimbing Skripsi I dan Bapak Drs. Rohman William, S. E., M. M, CPRM, CPGAM, CPSE, CIAP, CITAP, CPBO, CTMP, CPCB ,CPPM, CTNAP, CPLM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing, mengarahkan dan memberi bantuan yang berkaitan dengan penulisan skripsi.
6. Ibu Fenny Tialonawarni, S. E., M. M selaku moderator selama seminar proposal dan sidang.
7. Bapak Ir. H. Amir Hasbi, M. E selaku sekretaris DPRD Provinsi Jambi yang telah banyak memberikan kesempatan dan membantu untuk menjalankan penelitian

8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
9. Teman-teman kelas R-005 Mgt 2019.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan untuk penyempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat di masa mendatang kepada semua pihak yang membutuhkan.

Jambi, November 2023

Tety Karina Suranti
NIM. C1B019189

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala atas karunia dan hidanya-Nya yang selalu memberikan dan menunjukkan jalan kebenaran kepada saya Maha besar Allah Subhanahuwata'ala atas izin dan Ridho dari Allah Subhanahuwata'ala saya telah berhasil menyelesaikan tugas akhir perkuliahan ini.

Ucapan terima kasih luar biasa saya persembahkan kepada orang yang sangat berharga dalam hidup saya yang tidak bisa tergantikan dengan apapun.

Papa Baso Nyompa dan Mama Nur Isyah

Teruntuk mama dan papa terima kasih karena selalu ada di sini menambahkan cinta untuk semua yang saya lakukan, segala doa yang tiada henti nya mengalir untuk hidup saya, mendoakan saya agar skripsi ini terselesaikan, tidak pernah membandingkan proses saya dengan orang lain dan menghargai proses yang saya tempuh. Terima kasih telah menjadi orang tua terbaik yang saya miliki cinta kalian tak ternilai harganya dan terima kasih telah menjadi milikku.

Nana, Mirna, Dina, Silvi dan Najwa

Kepada kelima saudara perempuanku terima kasih karena selalu menjadi support system dalam penulisan skripsi saya dan selalu meyakinkan bahwa saya bisa menyelesaikan apa yang sudah saya mulai terima kasih telah memberikan kebahagiaan yang tulus untuk saya setiap hari.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Metode analisis yang digunakan disini ialah metode analisis kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yang berjumlah 65 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis statistik yang digunakan adalah menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil analisis statistic menunjukkan terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja, dan terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara keterikatan kerja dan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa terikat pada pekerjaan mereka lebih mungkin memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mereka melihat nilai dan makna dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan dengan lebih semangat. Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah, pada variabel keterikatan perlu adanya penyelenggaraan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan manajemen waktu agar karyawan dapat lebih efisien dalam pekerjaan mereka, pada variabel motivasi perlu adanya program pengakuan atau penghargaan untuk umpan balik yang luar biasa dapat menjadi motivator bagi rekan kerja untuk memberikan apresiasi terhadap kontribusi pegawai dan pada variabel kinerja perlu dilakukan nya diskusi antar rekan kerja agar dapat meningkatkan rasa kerja sama yang baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Keterikatan Kerja, Motivasi Kerja.

ABSTRAC

This research aims to determine the effect of work engagement on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Jambi Province DPRD Secretariat Office. The analytical method used here is a quantitative analysis method. The population and sample in the research were all employees at the Jambi Province DPRD Secretariat Office, totaling 65 respondents using total sampling techniques. The statistical analysis used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis. The results of statistical analysis show that there is an influence of work engagement on employee performance, there is an influence of work engagement on work motivation, and there is an influence of work engagement on employee performance with work motivation as an intervening variable in the Jambi Province DPRD secretariat office. So it can be concluded that work motivation functions as a link between work engagement and employee performance. Employees who feel engaged in their work are more likely to have high work motivation because they see value and meaning in their work. This motivation then encourages them to work harder and with more enthusiasm.

Keywords: Employee Performance, Work Engagement, Work Motivation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRAC	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.2. Keterikatan Kerja	20
2.1.3. Motivasi Kerja	26
2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.3.2. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	39
2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	40

2.3.4. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	40
2.4. Kerangka Pemikiran	40
2.5. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Metode Penelitian	42
3.2. Lokasi Penelitian	42
3.3. Populasi dan Sampel.....	42
3.4. Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1. Observasi (Pengamatan)	43
3.4.2. Kuesioner	43
3.5. Variabel Penelitian	43
3.5.1. Variabel Dependensi.....	43
3.5.2. Variabel Independen	43
3.5.3. Variabel Intervening	44
3.6. Jenis dan Sumber Data	44
3.6.1. Jenis Data	44
3.6.2. Sumber Data.....	44
3.7. Definisi Operasional Variabel	45
3.8. Pengukuran Variabel Penelitian	46
3.9. Teknik Analisis Data	47
3.9.1. Analisis Deskriptif	47
3.9.2. Analisis SEM-PLS	48
3.9.3. Analisis Analisis <i>Outer Model</i>	50
3.9.4. Analisis Inner Model.....	51
3.9.5. Pengujian Hipotesis	52
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	53
4.1. Profil Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	53
4.2. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	53
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	54
4.4. Susunan dan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.....	55

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1. Karakteristik Responden	59
5.2. Deskripsi Operasional Variabel	60
5.2.1. Analisis Variabel Keterikatan Kerja	60
5.2.2. Analisis Variabel Motivasi Kerja.....	61
5.2.3. Analisis Variabel Kinerja Pegawai	64
5.3. Analisis Data	66
5.3.1. Menilai Model Pengukuran (Outer Model).....	66
5.3.2. Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	69
5.3.3. Pengujian Hipotesis	70
5.4. Pembahasan	73
5.4.1. Gambaran Keterikatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	73
5.4.2. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	74
5.4.3. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	75
5.4.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	76
5.4.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
6.1. Kesimpulan	78
6.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.....	3
Tabel 1.2. Observasi Awal Mengenai Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	4
Tabel 1.3. Observasi Awal Mengenai Keterikatan Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	5
Tabel 1.4. Data Rekap Absensi Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi Bulan Oktober-Desember 2022	6
Tabel 1.5. Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3.2. Skala Likert Pendapat Responden	47
Tabel 3.3. Kriteria Penilaian	48
Tabel 5.1. Karakteristik Responden.....	59
Tabel 5.2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Keterikatan Kerja	60
Tabel 5.3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja	62
Tabel 5.4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai	64
Tabel 5.5. <i>Outer Loading</i> Indikator Ke Dimensi	67
Tabel 5.6. Nilai <i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 5.7. Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 5.8 .Hasil Nilai AVE.....	69

Tabel 5.9. Hasil Nilai R-Square	70
Tabel 5.10. Uji Hipotesis <i>Bootstraping</i>	71
Tabel 5.11. Uji Hipotesis <i>Specific Indirect Effects</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.....	55
Gambar 5.1. <i>Outer Model</i> Indikator ke Dimensi	67
Gambar 5.2. <i>Bootstraping</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden	
Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Keterikatan Kerja	
Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	
Lampiran 5. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	
Lampiran 6. Ouput SmartPLS.....	
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian.....	
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian	
Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Yosepa, 2020).

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Mamik, 2016). Kinerja merupakan bagian penting yang menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik (Klaas, 2021). Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan kerja.

Keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi. Keterikatan kerja memberikan motivasi secara intrinsik dengan meningkatkan peluang kepada pegawai untuk bertanggung jawab dan keterlibatan dalam bekerja. Sari (2021) menyebutkan bahwa keterikatan merupakan seseorang yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu

dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja. Namun, tidak semua pegawai memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Selain memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas secara finansial, keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif pegawai serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja pegawai yang tidak produktif seperti membolos dan keinginan untuk pegawai untuk *resign* (keluar). Artinya, keterikatan kerja pegawai juga dapat dilihat melalui absensi pegawai, pegawai yang memiliki keterikatan kerja akan memenuhi absensi dengan baik. Selain keterikatan kerja, motivasi kerja juga dapat menjadi media atau penghubung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang (Agustini, 2019).

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto, 2020). Menurunnya motivasi pegawai dapat dilihat dari gejala-gejala pada diri pegawai dengan ciri-ciri diantaranya absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun (Adhari, 2020). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai salah satu instansi yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Menghadapi perubahan lingkungan

yang dinamis, Sekretariat DPRD harus dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif serta nilai-nilai yang ada manfaatnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan (*stake holders*) dengan produk yang dihasilkan oleh DPRD. Jika aparaturnya tidak mampu mengantisipasi kondisi yang berkembang dan berubah setiap saat, maka eksistensinya dalam organisasi tersebut akan berakhir (Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, 2022).

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai organisasi yang dibentuk dengan tujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD Provinsi Jambi. Berdasarkan tugas dan fungsinya mempunyai peran yang besar dalam proses penyelenggaraan pemerintah pada tingkat daerah. Mengingat sangat kompleksnya tugas dan fungsi DPRD, maka hubungan kerja Sekretariat DPRD dan Anggota DPRD harus terpelihara dengan baik yaitu melalui pemberian kinerja terbaik dari pegawai Sekretariat DPRD. Namun pada kenyataannya di lapangan ditemukan adanya gejala-gejala yang menyatakan belum optimalnya kinerja kerja tersebut..

Berikut merupakan capaian kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi tahun 2022 :

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi Tahun 2020-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Persentase Pencapaian (%)		
			2020	2021	2022
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan	78,98	77,94	99,27
2.	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai Kebutuhan Masyarakat	Persentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan Daerah.	70,34	83,37	100
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	- Nilai SAKIP - Predikat Laporan Keuangan	70,01	65	92,64
Rata-Rata			70,01	75,44	97,30

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Persentase pencapaian kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, indikator sasaran tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan (tercapai/tidak tercapai $\geq 100\%$) dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 97,30% dari target yang ditetapkan dan dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sudah baik, namun belum mencapai tingkat evaluasi kerja tertinggi yakni 100% untuk semua indikator.

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi pada tanggal 09 Agustus 2023 dengan menggunakan pengukuran kinerja dari Robbins (2017), dan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Observasi Awal Mengenai Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas Kerja Pegawai ini selalu memperhatikan kerapian dalam melakukan pekerjaan	0	1	0	7	2
2.	Kuantitas Kerja Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu	0	2	0	4	4
3.	Tanggung Jawab Pegawai ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	2	0	1	2	5
4.	Kerjasama Pegawai ini mampu menjalin hubungan kerja dengan baik	0	0	1	6	3
5.	Inisiatif Pegawai ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	2	1	0	2	5
Rata-Rata		8%	8%	4%	42%	38%

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil survey awal kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga kinerja

pegawai masih dalam kategori rendah karena masih terdapat 8% pegawai yang sangat tidak setuju dan 8% tidak setuju dengan pernyataan terkait kinerja pegawai. dalam hal ini, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditentukan dan ada beberapa pegawai yang tidak menjaga kerapiannya dan tidak merasa bersalah dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini menunjukkan banyak faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal karena kurangnya keterikatan kerja pegawai. Adapun untuk melihat kondisi keterikatan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi penulis melakukan observasi awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.3 Observasi Awal Mengenai Keterikatan Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

No	Pernyataan Keterikatan Kerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi	0	2	2	5	1
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0	1	1	5	3
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	0	0	1	5	4
4.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	1	7	2
5.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.	0	0	3	5	2
6.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	0	0	1	3	6
7.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja	0	2	1	5	2
8.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	0	3	1	3	3
9.	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	0	2	2	5	1
Rata-Rata		0%	11,1%	14,4%	47,8%	26,7%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.3 diatas, berasal dari pernyataan yang dibuat oleh penulis terhadap pegawai menunjukkan bahwa keterikatan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga masih ada

yang merasa belum mempunyai keterikatan terhadap apa yang sedang dia kerjakan. Hal ini terlihat dari hasil survei awal pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi pada tanggal 09 agustus 2023, dimana terdapat 11% pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan terkait keterikatan kerja. Masih ada pegawai yang bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan, masih ada juga yang belum mampu bertahan menghadapi masalah, masih ada pegawai yang enggan memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, masih ada pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugasnya, masih ada juga pegawai yang tidak senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, serta masih ada pegawai yang tidak menikmati waktu kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa keterikatan kerja pegawai masih rendah.

Dan adapun data absensi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Rekap Absensi Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi Bulan Oktober-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Absensi	Terlambat		Cepat Pulang		Tidak Ada Keterangan	
				jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
Januari	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
Februari	65	20	1300	21	1.62	9	0.69	1	0.08
Maret	65	22	1430	6	0.42	0	0	0	0
April	65	22	1430	10	0.70	5	0.35	0	0
Mey	65	22	1430	0	0	2	0.14	0	0
Juni	65	22	1430	15	1.05	13	0.91	5	0.35
Juli	65	22	1430	5	0.35	0	0	0	0
Agustus	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
September	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
Oktober	65	21	1365	13	0.95	35	2.56	0	0
November	65	22	1430	18	1.26	34	2.38	0	0
Desember	65	22	1430	0	0	0	0	0	0
Rata-Rata					0.53		0.59		0.04

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 data rekap absensi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi menunjukkan bahwa motivasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi

Jambi masih belum maksimal karena masih ada pegawai yang malas terhadap tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Jika pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan berusaha dalam mengoptimalkan kinerjanya. Kenyataannya, berdasarkan absensi (kehadiran) pegawai tahun 2022 tercatat 0,53% pegawai terlambat; 0,59% cepat pulang dan 0,04% tidak ada keterangan (alpa). Hal ini dapat diidentifikasi bahwa masih kurangnya keterikatan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi perlu membentuk keterikatan yang positif terhadap pegawai agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa memiliki keterikatan bekerja jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai serta tidak memberatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dengan mediasi motivasi kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun motivasi kerja menjadi suatu bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti juga melakukan observasi awal kepada 10 pegawai mengenai motivasi kerja mereka dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.5 Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Variasi Keterampilan Saya bekerja menggunakan keahlian yang bersifat variatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	1	2	4	2
2.	Identitas Tugas Diatur sedemikian rupa sehingga saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir	0	2	2	4	2
3.	Signifikansi Tugas Saya adalah salah satu yang memberikan pengaruh bagi banyak orang	0	2	3	2	3
4.	Otonomi Memberikan kebebasan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	3	3	2

5.	Umpan Balik Memberikan kesempatan bagi saya bahwa saya mengetahui apakah saya berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal)	0	1	4	2	3
Rata-Rata		2%	16%	28%	30%	24%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.4, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga masih rendah, hal ini dikarenakan masih terdapat 2% pegawai yang sangat tidak setuju dan 16% tidak setuju dengan pernyataan terkait motivasi kerja. Masih ada karyawan yang belum mampu menggunakan keahlian yang bervariasi, masih ada pegawai yang belum mampu mengatur kesempatan dalam menyelesaikan tugas, dan masih ada pegawai yang belum merasa memiliki pengaruh bagi banyak orang.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Melini (2022) menjelaskan bahwa *work engagement* (keterikatan) berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai serta motivasi kerja dapat memediasi *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manalu (2021) menyatakan *Work Engagement* (keterikatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pamungkas (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penulis bahwa keterikatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi. Kemajuan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang ada dalam suatu lembaga dapat ditentukan dari keterikatan kerja. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan terhadap suatu organisasi akan membuat pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya tetapi motivasi juga menentukan seberapa keinginan seorang pegawai untuk bekerja seefektif mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Sekretariat DPRD Provinsi Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta awal di atas dapat memberikan gambaran bahwa yang terlihat di lapangan, ternyata pegawai menjadi faktor penting yang harus memiliki rasa keterikatan dalam bekerja dan motivasi kerja dalam kegiatan berorganisasi. Berdasarkan identifikasi yang terlihat bahwa kinerja pegawai belum maksimal, keterikatan kerja pegawai masih rendah, dan motivasi kerja pegawai masih termasuk belum tinggi, maka dirumuskan kajian permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, keterikatan kerja, dan motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, skripsi ini memiliki tujuan untuk menjelaskan hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, keterikatan kerja, dan motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penulis selanjutnya dapat menjadikan sebagai bahan pertimbangan atau contoh untuk dapat menindak lanjuti pembahasan yang telah dibahas dengan teliti agar dapat mendapatkan hasil lebih maksimal.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dalam mengetahui pentingnya pengaruh keterikatan kerja yang dimediasi motivasi kerja sehingga dapat mendorong semangat kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi penulis selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Mamik, 2016).

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Darmadi, 2021).

Kinerja pegawai menunjukan pada kemampuan internal dalam melakukan dan melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan

diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkat kerja tertentu. Kinerja didalam suatu perusahaan merupakan kewajiban yang dilakukan oleh segenap Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi, baik didalam nya unsur pemimpin maupun pekerjanya (Adhari, 2020).

Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat menyikapi segala masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun eksternal. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan, usaha dan dukungan organisasi. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Kemampuan, usaha dukungan organisasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2017).

Menurut Priansa (2017), upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yang meliputi:

- 1) Meningkatkan upaya rekrutmen yang lebih baik (mencari orang yang ingin bergabung dalam organisasi), memaksimalkan proses seleksi

(memilih orang yang tepat), termasuk pula belajar dan berkembang (orang yang ingin meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka).

- 2) Meningkatkan motivasi dengan pemberian penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik.
- 3) Meningkatkan berbagai kesempatan dengan cara memberikan peluang kepada pegawai atau pegawai untuk menggunakan, berlatih dan mengembangkan keterampilan mereka.

2. Arti Pentingnya Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan ukuran sebuah tujuan yang hendak dicapainya. Kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Safitri, 2022).

Karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya (Erri, 2021).

Silaen et.al (2021) menyebutkan ada beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah:

- a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- c. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakuka secara objektif.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja di Sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Juniarti (2021):

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dapat disimpulkan menjadi dua golongan menurut Suwanto (2020), yaitu :1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi; 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti, suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

4. Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Kemandirian ini sering juga disebut dengan tanggung jawab.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain.

Kinerja diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, 2013 dan pengukurannya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan/organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan/organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.1.2 Keterikatan Kerja

1. Definisi Keterikatan Kerja

Istilah keterikatan kerja diterjemahkan dari *work engagement* yang dipelopori Bakker dan Schaufeli. Perjalanan *work engagement* sendiri cukup panjang, bahkan sekitar tiga dekade jika dihitung dari penggunaan istilah *engagement* atau *employee engagement*. Keterikatan adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Sari, 2021).

Keterikatan sebagai salah satu dari unsur pembentuk utama perusahaan yang tidak dapat memberikan akibat langsung terhadap luaran organisasi yang bersifat finansial. Namun memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini mempunyai arti lingkungan pekerjaan yang berkinerja tinggi (*high performance work environment*) berpengaruh kuat terhadap karakter atau sifat keterikatan dan karakter atau sifat ini akan berpengaruh terhadap perilaku keterikatan dan

perilaku keterikatan akan menghasilkan hasil luaran kinerja tinggi yang dapat diukur atau terlihat (Adi, 2018).

Sebagai salah satu topik yang mendapat perhatian lebih dari praktisi bidang SDM, keterikatan penting untuk menjadi prioritas utama sebagai strategi perusahaan dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Menciptakan keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi. Keterikatan Berkelanjutan, keterikatan harus dilaksanakan dan dikembangkan untuk jangka pendek dan panjang secara berkelanjutan karena engagement merupakan konsep yang mudah namun sulit untuk dieksekusi. Sehingga penting bagi level manajerial untuk dapat merumuskan upaya menciptakan *engagement* secara berkelanjutan dengan kontrol yang baik (Syamtar, 2019).

Keterikatan merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input bekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi. Logikanya adalah bahwa apabila perusahaan melibatkan para pegawai dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif dan lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berlaku bagi individu saja, melainkan berlaku pada tim. Tim kerja diberikan kendali lebih atas kerja mereka, mereka Maka moral dan kinerja akan meningkat (Robbins, 2017).

Selain memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas secara finansial, keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif pegawai serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja pegawai yang tidak produktif semisal membolos dan keinginan untuk *resign* (keluar) dari pekerjaan dari tempat kerja. Perilaku yang positif (yang disebabkan oleh *Keterikatan*) dirasa perlu. Hal ini dikarenakan perusahaan akan selalu berinteraksi dengan *supplier* (pemasok) dan konsumen atau pelanggan. Dimana sifat negatif akan membuat hubungan perusahaan dengan pemasok dan konsumen akan memburuk. Lebih buruk lagi jika perilaku negatif

(dimana perilaku ini adalah kebalikan dari efek dari *Keterikatan*) pegawai akan mengakibatkan pengaruh negatif terhadap luaran perusahaan (Adi, 2018).

Selain dampak negatif yang selalu mengiringi pada setiap diskusi tentang keterikatan, para peneliti keterikatan menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara tingkatan dari keterikatan dengan berbagai macam luaran organisasi. Pegawai yang telah ter-*engage* lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, juga ketika melakukan pekerjaan diluar pekerjaannya, dan memiliki perilaku yang inovatif. Peningkatan keterikatan juga berhubungan positif dengan tingkatan dari kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Adi, 2018).

2. Arti Pentingnya Keterikatan Kerja

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan dengan karyawan yang engaged memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya turn over karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Muliawan, 2017).

Seorang pegawai yang sangat terikat dalam pekerjaan mereka dan mempunyai kesadaran tinggi, akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Kebalikannya, apabila pegawai memiliki keterikatan kerja yang rendah, maka ia tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Apabila karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dirinya dari pekerjaan tersebut dan karyawan juga tidak tahu apakah ia bisa merampungkan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin, maka karyawan tersebut termasuk mempunyai keterikatan yang rendah. Mereka akan berpikir apakah dirinya dapat mendapatkan umpan balik dan pekerjaannya dapat berkembang, kemudian mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak

menguntungkan organisasi, juga jarang mendapat apresiasi dari atasan atau rekan kerja (Anggraini, 2022).

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif (Pri, 2017).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Anggraini (2016) menyebutkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*) yaitu budaya organisasi, *reward*, dan *personal resource*.

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Dengan demikian, budaya organisasi yang mencakup suatu konsensus yang disepakati oleh anggota organisasi dalam melakukan integrasi internal maupun adaptasi kondisi eksternal organisasi.

b. *Reward*

Reward adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. *Reward* sebagai imbalan/insentif yang mengaitkan bayaran berdasarkan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif.

c. *Personal resource*

Personal Resources atau sumber daya pribadi merupakan suatu evaluasi positif yang berhubungan dengan kegermbiraan dan mengarah pada perasaan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya secara positif.

Menurut Savitri (2023), terdapat tujuh determinan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang memberikan pengaruh pada performa karyawan yaitu jiwa memimpin yang kita sebut dengan *leadership*, tim dan rekan kerja (*team and co-worker*), lingkungan dimana karyawan bekerja (*work environment*), pemberian pelatihan (*training*) dan kesempatan untuk mengembangkan karir (*career development*) yang diberikan perusahaan, remunerasi atau kompensasi (*compensation*), kebijakan atau aturan-aturan yang ada di organisasi atau perusahaan (*organizational policies*), kesejahteraan bekerja (*workplace well-being*).

Menurut Tahir (2013), faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dengan perusahaannya, yaitu: (1) komunikasi dalam perusahaan, (2) kondisi kerja, (3) evaluasi dan pengembangan SDM, (4) ketentuan perusahaan, (5) *reward* dan remunerasi serta layanan SDM dari perusahaan.

4. Pengukuran Keterikatan Kerja

Pengukuran tingkat engagement karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Schaufeli et.al. (2002) dalam buku Muhidin (2020). Ketiga dimensi tersebut meliputi:

1. *Vigor* (Semangat)

Karakteristik yang dicirikan oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha keras dalam pekerjaan, tidak mudah lelah, dan selalu tekun bahkan saat dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias, terinspirasi dan bangga terhadap sebuah pekerjaan dan tertantang oleh pekerjaan tersebut.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi secara penuh dalam suatu pekerjaan, merasakan waktu berlalu dengan cepat dan terkadang memiliki kesulitan melepaskan diri dari tempat kerja.

Adapun indikator dari keterikatan kerja menurut Sari (2021) dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau Antusiasme adalah paket energi dan fleksibilitas mental yang digunakan di tempat kerja. Ada kemauan untuk melakukan apapun untuk memecahkan masalah dan ketekunan untuk mengatasi kesulitan kerja. Antusiasme yang dihasilkan dapat memberikan energi tambahan untuk membantu pegawai menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya tanpa mengeluh. Energi ini juga membantu Anda merasa kurang lelah. Staf manajemen kredit, misalnya, tetap menjalankan pekerjaannya dengan serius meskipun terhambat oleh masalah seperti lambatnya departemen lain dalam memberikan bukti atau laporan keuangan. Staf juga selalu senang pergi bekerja, jadi mereka jarang terlambat.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi adalah perasaan terlibat penuh dalam pekerjaan. Hal ini ditandai dengan semangat, tujuan, penuh inspirasi, bangga dan menyukai tantangan. Rasakan bahwa pegawai sedang dalam suasana hati yang baik untuk bekerja. Hal ini berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan karya. Misalnya, pegawai dalam manajemen kredit terlibat langsung dalam pekerjaannya. Anda bersedia menginvestasikan waktu untuk membantu rekan kerja menyiapkan laporan keuangan. Ini dilakukan dengan mewawancarai atau mengunjungi departemen yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan kesaksian pelanggan, ketika mereka merasa bahwa ini akan membantu pekerjaan dilakukan dengan cara terbaik. Ini dapat

dilakukan dengan pegawai karena mereka merasa bahwa ini adalah bagian dari pekerjaan mereka.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Apresiasi merupakan kegiatan yang membuat pegawai merasa fokus dan serius dalam bekerja. Pegawai juga puas dengan pekerjaannya. Hal ini membuat pegawai merasa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Pegawai merasa tenggelam dalam pekerjaannya. Manfaat datang dalam bentuk kualitas kerja. Misalnya, pegawai dalam manajemen kredit yang puas dengan pekerjaannya suka bekerja berjam-jam. Pegawai tidak keberatan jika harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan *outcome* pertama dan kruskal yakni jika sebuah pekerjaan yang memuat karakteristik-karakteristik pekerjaan. Merujuk pada konsep motivasi dua faktor Herzberg, Hackman dan Oldham mengidentifikasikan motivasi kerja internal, yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, sebagai sebuah semangat atau dorongan untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini akan ada kepuasan dan perasaan senang atas pekerjaan yang dilakukan (Hackman dan Oldham, 1980).

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Barelson dan Steiner dikatakan bahwa istilah motif sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Adhari, 2020).

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam

manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Siagian, 2018).

Motivasi menurut Robbins (2017) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga (3) elemen penting yaitu; usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto, 2020). Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2017).

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang

dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah (Agustini, 2019).

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “driving force” seseorang, untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Priyono, 2016). Hal dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

- a. Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang berlangsung bersama-sama.
- b. Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
- c. Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertindak laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.
- d. Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan.

Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang. Tujuan Motivasi sebagai berikut (Ma'ruf, 2020):

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

2. Arti Pentingnya Motivasi Kerja

Pegawai akan bekerja dengan mandiri jika memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta dapat bekerja dengan minimum supervise dari pemimpin dan memiliki penuh rasa tanggung jawab. Namun, motivasi kerja tidak hanya bisa di bangun oleh diri pribadi. Disamping itu motivasi kerja perlu untuk di bangun oleh organisasinya serta lingkungan sekitarnya. Jika produktivitas kerja adalah output maka motivasi pegawai adalah input yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Kusmiati, 2022).

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya yang secara otomatis kinerjanya meningkat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan juga tidak memuaskan (Kurniasari, 2018).

Memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Miskiani, 2020).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Priansa (2017) antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. pegawai antara perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai

kemampuan belajar tinggi biasanya lebih termotivasi dalam belajar karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan bahkan mungkin kecemasan. maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri pegawai. unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat ataupun mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Sariani (2020), motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor

internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari:

1. Kematangan pribadi
2. Tingkatan pendidikan
3. Keinginan dan harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Kelelahan dan kebosanan
6. Kepuasan kerja

Faktor eksternal terdiri dari:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Ada jaminan karir (penghargaan atas prestasi)
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

4. Pengukuran Motivasi

Menurut Hackman dan Oldham (Heizer dan Tender, 2009) ada lima pengukuran yang menentukan potensi motivasional sebuah pekerjaan sebagai berikut:

1. Variasi keterampilan yakni tingkat sampai di mana pekerjaan memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas dalam ketentuan bakat dan potensi untuk menuntaskan pekerjaannya oleh pegawai.
2. Identitas tugas yakni memperhatikan pekerjaannya sebagai satuan sebagai titik mula sampai akhir pekerjaannya.
3. Signifikan tugas yakni menjelaskan pemahaman bahwa pekerjaan berdampak pada organisasi pada masyarakat.
4. Otonomi, dalam hal pekerjaan perencanaan mengacu pada seberapa banyak kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan mereka.

5. Umpan balik, sejauh mana melakukan aktivitas kerja menghasilkan seseorang mendapatkan informasi yang tepat dan langsung tentang kemajuan pekerjaannya.

Teori motivasi berprestasi atau yang disebut teori kebutuhan Arini et al., (2015) bahwa ada tiga dimensi kebutuhan dalam memotivasi pegawai, yaitu :

1. Kebutuhan Untuk berprestasi (*need for achievement*)
Adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dari sebelumnya.
2. Kebutuhan Untuk berkuasa (*need for power*)
Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial (*need for affiliation*)
Kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan di terima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

Pengukuran motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dari beberapa pengukuran motivasi pekerjaan di atas, maka penulis memilih menggunakan pengukuran menurut teori Herzberg dengan menggunakan pengukuran dari job design menurut Hackman dan Oldham (Heizer dan Tender, 2009) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat diukur dari 5 aspek yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi, dan umpan balik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Dibawah ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini sebagaimana pada Tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Vemma Melini (2022)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. <i>Work engagement</i> , kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa dan kompensasi berpengaruh positif <i>work engagement</i> dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
2.	Asipola Rohana Manalu, Rinandar Thamrin, Muridha Hasan, dan Deny Syahputra (2021)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.759 > 2.030$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.389 atau 38,9%.
3.	Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, dan Tiara Puspa (2022)	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $> 1,96$ dan P Values $< 0,05$.
4.	Ahmad Prayudi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)	Hasil penelitian menunjukkan esarnya pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,357 atau 35,7%. Setiap kali ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 35,7%. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,20 yang berarti motivasi kerja tinggi, dan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,20 yang berarti kinerja karyawan karyawan juga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan anta-ra motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

5.	Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi (2017)	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti ada pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. Maka hipotesis diterima
6.	Widya Ariska Sudrajat, Ahyar Yuniawan (2016)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tergolong sangat tinggi, yaitu sebesar 88,23 persen sehingga upaya peningkatan atas ketiga variabel tersebut ke depan mutlak dilakukan secara lebih serius dan intensif dalam rangka menjaga kinerja tetap berlangsung optimal.
7.	Anjasmara, Muji Gunarto (2022)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui <i>Employee Engagement</i>	Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,867. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari $\alpha 0,05$ sebesar 1,6779, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap perilaku kinerja pegawai yang dimediasi oleh employee engagement, yang artinya para pegawai kecamatan Penukal (PALI) yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki kinerja kerja yang baik juga dilandasi dengan employee engagement. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement. (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
8.	Novela Destha Kustya dan Rini Nugraheni (2020)	Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Analisis hasil pengujian statistik menggunakan $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

			dan komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain itu, variabel komitmen organisasi dapat memediasi hubungan tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tetapi tidak terhadap keterikatan kerja pada kinerja pegawai
9.	Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022)	Job Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job characteristics</i> tidak memiliki pengaruh hubungan langsung terhadap Kinerja Karyawan. Job Characteristics memberikan pengaruh langsung terhadap Employee Engagement dan Employee Engagement juga memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Job Characteristics dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan jika dimediasi oleh Employee Engagement
10.	Mayriza Sari (2021)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, Employee engagement pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.
11.	Tjutjuk Hardianto, Rahayu Puji Suci, Adya Hermawati (2021)	Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,356; <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,557; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,236; <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,330; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,454; Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,162 dan 0,253. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial bagi motivasi dan <i>employee engagement</i> .
12.	Raissa Yulian Nafis, Fatya Nur Safitri, Rizqi Zulfa Qatrunnada (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja ($F= 47.724$, $p < 0.05$). Lebih lanjut diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja ($\beta= 0.290$, $t= 3.148$, $p < 0.05$), dan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja ($\beta= 0.252$, $t= 3.051$, $p < 0.05$).
13.	Junengsih, Hamzah Bustomi, Siti Nuridah, Erna Herlina (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan BBC ETS	Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> . Pencapaian organisasi tentu sangat berkaitan erat dengan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi.
14.	Rafika Rachmaniah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, disiplin kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Masing-masing variabel diperoleh jalur koefisien menunjukkan efek tidak langsung.
15.	Rizky Febriani, Ratna Kusumawati, Yulekhah Ariyanti (2022)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Employee Engagemnet</i> terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) <i>quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $7,107 > 2,003$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, (2) <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $2,412 > 2,003$ dengan tingkat signifikan $0,19 < 0,05$,

			(3) quality of work life dan employee engagement menunjukkan bahwa secara simultan dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $f_{hitung} 73,926 > 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai R-square untuk quality of work life dan employee engagement (X1 dan X2) diperoleh sebesar 0,715 yang artinya quality of work life dan employee engagement dapat menjelaskan variasi dari variabel terkait kinerja pegawai sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	--	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sari (2021) menyebutkan bahwa keterikatan merupakan seseorang yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja. Namun, tidak semua pegawai memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Selain memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas secara finansial, keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif pegawai serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja pegawai yang tidak produktif seperti membolos dan keinginan untuk pegawai untuk *resign* (keluar).

2.3.2 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi. Keterikatan kerja memberikan motivasi secara intrinsik dengan meningkatkan peluang kepada pegawai untuk bertanggung jawab dan keterlibatan dalam bekerja. Logikanya adalah bahwa apabila perusahaan melibatkan para pegawai dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, mereka

akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif dan lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berlaku bagi individu saja, melainkan berlaku pada tim. Tim kerja diberikan kendali lebih atas kerja mereka, mereka Maka moral dan kinerja akan meningkat (Robbins, 2017).

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto, 2020). Menurunnya motivasi pegawai dapat dilihat dari gejala-gejala pada diri pegawai dengan ciri-ciri diantaranya absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun (Adhari, 2020).

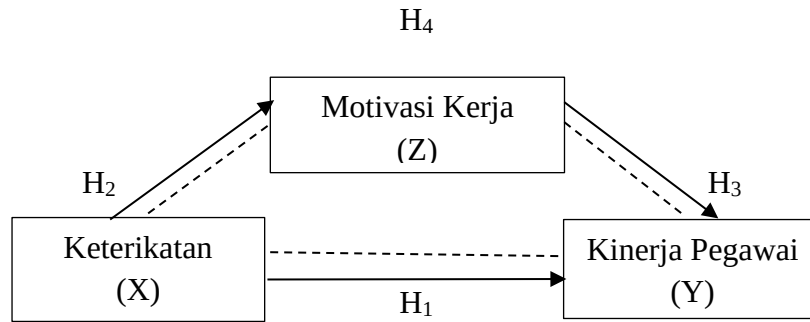
2.3.4 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif pegawai serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja pegawai yang tidak produktif seperti membolos dan keinginan untuk pegawai untuk *resign* (keluar). Artinya, keterikatan kerja pegawai juga dapat dilihat melalui absensi pegawai, pegawai yang memiliki keterikatan kerja akan memenuhi absensi dengan baik. Motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Melini (2022) menjelaskan bahwa *work engagement* (keterikatan) berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai serta motivasi kerja dapat memediasi *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Diduga keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi
- H₂ : Diduga keterikatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi
- H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi
- H₄ : Diduga motivasi kerja dapat memediasi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang disusun untuk mendeskripsikan dan meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah keterikatan, variabel intervening adalah motivasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jambi di Jl. A Yani No.02 Kec. Telanaipura Kota Jambi 36122 Jambi.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yakni sebanyak 65 pegawai.

Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan total sampling. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2014). Jadi, sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi penelitian yakni 65 responden (pegawai).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

3.4.2 Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi tujuan utama penelitian, serta dipengaruhi dan menjadi akibat atas interaksi dari variabel lainnya.

Penelitian ini memiliki dua variabel dependen karena keterikatan kerja (X) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y), serta keterikatan kerja (X) juga dapat mempengaruhi motivasi kerja (Z). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja (Z).

3.5.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen atau variabel terikat, variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lainnya karena keterikatan kerja (X) menjadi sebab pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), serta motivasi kerja (Z) juga dapat menjadi sebab

pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). variabel independen dari penelitian ini adalah keterikatan kerja (X) dan motivasi kerja (Z).

3.5.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/ antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai bilangan (Sugiyono, 2019).

3.6.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data pokok yang diperlukan dalam penelitian, yang diperoleh secara langsung dari sumbernya ataupun dari lokasi objek penelitian, atau keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk persepsi atau jawaban (responden) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kuesioner yang akan disampaikan dan disebarkan kepada responden berupa pertanyaan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan

yang tidak dipublikasikan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian dan indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2017).	Kualitas Kerja	1. Kerapihan	1-3
			2. Teliti	
			3. Tepat sasaran	
		Kuantitas Kerja	1. Sesuai standar	4-6
			2. Sesuai target	
			3. Penyelesaian pekerjaan	
		Tanggung Jawab	1. Profesionalisme	7-9
			2. Hasil dari pekerjaan	
			3. Mengambil resiko	
		Kerjasama	1. Kerja sama	10-12
			2. Hubungan kerja	
			3. Komunikasi	
		Inisiatif	1. Kreatifitas	13-15
			2. Menyadari kesalahan	
			3. Memperbaiki kesalahan	
Keterikatan Kerja (X)	Keterikatan merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input bekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi (Robbins, 2017)	Semangat	1. Bekerja melebihi target	1-3
			2. Bertahan menghadapi permasalahan	
			3. Memberikan usaha optimal	
		Dedikasi	1. Tertarik mengerjakan pekerjaan	4-6
			2. Memberikan ide untuk kemajuan perusahaan	
			3. Bangga menjadi bagian dari perusahaan	
		Penghayatan	1. Tidak pernah lalai	7-9

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja merupakan faktor penggerak yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan merubah tingkah laku menuju kepada yang lebih baik untuk dirinya sendiri (Oldham, 1980).		2. Senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	
			3. Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	
		Variasi Keterampilan	1. Macam-macam variasi kegiatan	1-3
			2. Keterampilan beragam	
			3. Keahlian yang berbeda	
		Identitas Tugas	1. Mempunyai kesempatan	4-6
			2. Tahapan-tahapan dan prosedur	
			3. Rincian tugas	
		Signifikansi Tugas	1. Pengaruh bagi banyak orang	7-9
			2. Sangat penting bagi organisasi	
			3. Tanggung jawab	
		Otonomi	1. Memberikan kebebasan	10-12
			2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri	
			3. Keputusan sendiri	
		Umpan Balik	1. Memberikan umpan balik	13-15
			2. Mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal	
			3. Evaluasi	

3.8 Pengukuran Variabel Penelitian

Penetapan skor diberikan kepada penelitian dalam bentuk kuesioner. Pemberian skor tersebut terhadap setiap butir pertanyaan akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur kemudahan dalam menggunakan variabel di dalam penelitian ini. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi lima untuk variabel diatas, yang tertera seperti dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Kode	Skor
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Cukup setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengancara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul (Sanusi, 2011). Dalam hal ini digunakan untuk menggambarkan keterikatan kerja motivasi kerja dan kinerja karyawan di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi. analisis ini digunakan untuk menyusun tabel-tabel frekuensi distribusi agar dapat mengetahui tingkat perolehan nilai/skor, pada variabel yang diteliti dengan kategori yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Sebagai acuan pada kriteria tersebut maka dibutuhkan pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dinyatakan di mana rentang skala memiliki ketentuan dengan rumus adalah sebagai berikut:

1. Penentuan rentang skala

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 65
=65

Skor tertinggi = 5 x 65
= 325

RS = $\frac{n(m-1)}{m}$

Dimana

n = jumlah sampel

m = nilai skor tinggi

$$RS = \frac{65(5-1)}{5}$$

$$= 52$$

2. Penentuan rentang skor

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian

Variabel	Skala	Klasifikasi
Kinerja Pegawai (Y)	65-116,99	Sangat Rendah
	117-168,99	Rendah
	169-220,99	Sedang
	221-272,99	Tinggi
	273-325	Sangat Tinggi
Keterikatan Kerja (X)	65-116,99	Sangat Tidak Terikat
	117-168,99	Tidak Terikat
	169-220,99	Cukup Terikat
	221-272,99	Terikat
	273-325	Sangat Terikat
Motivasi Kerja (Z)	65-116,99	Sangat Tidak Termotivasi
	117-168,99	Tidak Termotivasi
	169-220,99	Cukup Termotivasi
	221-272,99	Termotivasi
	273-325	Sangat Termotivasi

3.9.2 Analisis SEM-PLS

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik, berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Adapun analisis statistik yang digunakan adalah menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk menganalisis data. SEM adalah analisis multivariat dalam ilmu sosial yang variabelnya terdiri atas variabel laten atau konstruk (tidak bisa dihitung secara langsung) dan variabel manifest atau indikator (yang bisa langsung dihitung). SEM-PLS digunakan untuk mempermudah dalam menganalisis dan melakukan perhitungan statistik, karena metode analisis ini dapat digunakan untuk analisis kausal-prediktif yang rumit dan model tetap dapat diestimasi dengan ukuran sampel kecil. Peneliti menggunakan software Smart PLS 3.3.9. Pengujian PLS dilakukan dengan cara uji model pengukuran dan structural (Ghozali, 2013).

Model pengukuran yaitu nilai *loading* antara indikator dengan masing-masing variabel laten. Model tersebut bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap konstruk atau variabel latennya. Model struktural yaitu model yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dalam tahap tersebut akan diperoleh hasil estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi guna penarikan kesimpulan atas dugaan yang telah dikemukakan sebelumnya. Evaluasi model struktural menggunakan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dan *p-value* yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

Terdapat beberapa alasan penulis menggunakan PLS dalam penelitian ini, berikut adalah alasan-alasan menggunakan PLS, yaitu:

1. Pendekatan SmartPLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi.
2. Jumlah sampel yang diperlukan untuk menggunakan analisis relatif kecil. Penggunaan SmartPLS sangat dianjurkan ketika penulis memiliki jumlah contoh terbatas, ketika model yang akan dibuat kompleks. Di sisi lain, menggunakan perangkat lunak Lisrel dan AMOS membutuhkan lebih banyak sampel.
3. Data dalam analisis SmartPLS tidak harus memiliki distribusi normal karena SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak yang tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Oleh karena itu, asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS.
4. SmartPLS dapat menguji model SEM formatif dan reflektif menggunakan skala pengukuran fidusia yang berbeda dalam satu model. Bentuk skala apapun (rasio kategori, likert, dll) dapat diuji dengan model.

Untuk analisa pada PLS melalui tiga tahap yaitu Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran), Analisa *Inner Model* (Model Struktural), dan pengujian hipotesis.

3.9.3 Analisis Analisis Outer Model

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah struktural equation modeling (SEM) dengan pendekatan *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan software SmartPLS. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data (Abdillah & Jogiyanto, 2015). analisis data pls dikembangkan pertama kali oleh Herman O. Wold pada tahun 1966 sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen (Murniati, et.al., 2013).

Menurut Hair et al. (2014) PLS-SEM adalah untuk meneliti pola hubungan laten dalam data, dalam kondisi di mana tidak ada atau hanya ada sedikit pengetahuan tentang bagaimana variabel-variabel yang berhubungan. PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran distribusi data dan jumlah sampel tertentu yang berarti jumlah sampel bisa lebih kecil dari 100 sampel (Ghozali, 2015).

Terdapat beberapa alasan penulis menggunakan pls dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

7. Pendekatan SmartPLS dianggap efektif karena tidak didasarkan pada asumsi berbeda.
8. Jumlah sampel kegunaan analisis relatif kecil. penggunaan SmartPLS sangat dianjurkan ketika penulis memiliki jumlah contoh yang terbatas, ketika model yang akan dibuat kompleks. Sedangkan jika menggunakan software Lisrel dan AMOS memerlukan sampel yang lebih banyak.
9. Data dalam analisis SmartPLS tidak perlu berdistribusi normal karena SmartPLS menggunakan prosedur *bootstrap* atau perkalian acak yang

tidak memerlukan jumlah sampel minimum. Oleh karena itu, asumsi normalitas untuk PLS tidak menjadi masalah.

10. SmartPLS mampu pengujian model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran yang berbeda dalam satu model. Skala apapun dapat diuji dalam model.
11. Untuk analisis PLS dalam tiga langkah yaitu Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran), Analisa *Inner Model* (Model Struktural), dan pengujian hipotesis.

3.9.4 Analisis Inner Model

Analisis model internal juga dikenal dengan sebagai model hubungan internal atau model struktural yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori konten (Ghozali, 2015). Model internal dievaluasi menggunakan R^2 (R-Squared) dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah berpengaruh signifikan atau tidak (Ghozali, 2015). Analisis inner model dapat dilihat dari dua indikator adalah sebagai berikut:

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat nya. Koefisien determinasi ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besarkah kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas.

e. *Predictive Relevance* (Q^2)

Selain melihat nilai *R-Squared*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat prediksi *Q-Squared* model serta estimasi parameternya. Apabila nilai *Q-Squared* > 0 menunjukkan model memiliki *prediktive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-Squared* < 0 menunjukkan model kurang memiliki *prediktive relevance*.

3.9.5 Pengujian Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan terpercaya antara variabel independen (keterikatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dimana motivasi kerja sebagai intervening. Pengujian hipotesis menggunakan PLS dilakukan dalam dua tahap yaitu menghitung langsung pengaruh variabel latihan independen terhadap variabel laten dependen dengan adanya intervening. Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisa adalah nilai yang ada pada *T-statistic* dan *p-values* yang dihasilkan dari *output* PLS dengan membandingkan dengan tingkat signifikan 0,05.

- a. Jika nilai $T\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-values} < 0,05$, maka signifikan
- b. Jika nilai $T\text{-statistic} < 1,96$ dan $p\text{-values} > 0,05$, maka tidak signifikan

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Profil Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Kedudukan Sekretariat DPRD menurut Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015, Undang-undang Nomor 61 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pasal 9 ayat 4, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah paragraf 2 pasal 9 ayat 5 menyatakan bahwa Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD provinsi, fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD provinsi dan penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD provinsi. Sesuai UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Selanjutnya pada ayat (3) disebutkan bahwa Sekretaris DPRD dalam Pelaksanaan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, maka organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yang dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

4.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi yang dituangkan dalam RPJMD Provinsi Jambi berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2016-2021) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2021-2026). Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi pada perencanaan periode 2021-2026 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Jambi pada Sidang Paripurna Istimewa

memaparkan pidato visi misi dengan tema “JAMBI MANTAP”. Pemaparan ini sebagai bagian dari rangkaian proses pengisian jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jambi untuk periode 2021-2026 seiring dengan berakhirnya masa jabatan Gubernur Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. Tema visi dalam pemaparan visi misi Gubernur Provinsi Jambi tersebut dilandasi pada aspek Pembangunan Daerah.

Dalam rangka mewujudkan tema visi tersebut, Gubernur Provinsi Jambi menyampaikan misi, yakni:

- i. Memantapkan Tatakelola Pemerintahan, yaitu menerapkan tatakelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani dengan didukung e-government yang terintegrasi.
- ii. Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah, yaitu pengelolaan ekonomi yang maju, terkendali dan berkeadilan melalui pembinaan dan pengelolaan sumber daya alam dan komoditas unggulan yang berwawasan lingkungan, ketahanan bencana dan perubahan iklim, serta pembangunan infrastruktur pelayanan dasar, pengendalian pemanfaatan ruang berdasarkan kearifan lokal untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan pembangunan.
- iii. Memantapkan Kualitas Sumberdaya Manusia, yaitu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga berdaya saing melalui perluasan akses pendidikan, kesehatan, olahraga, keagamaan, social budaya dan kesetaraan gender.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi yang dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jambi, maka tugas Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah:

1. Menyelenggarakan Administrasi Kesekretariatan;
2. Administrasi Keuangan;

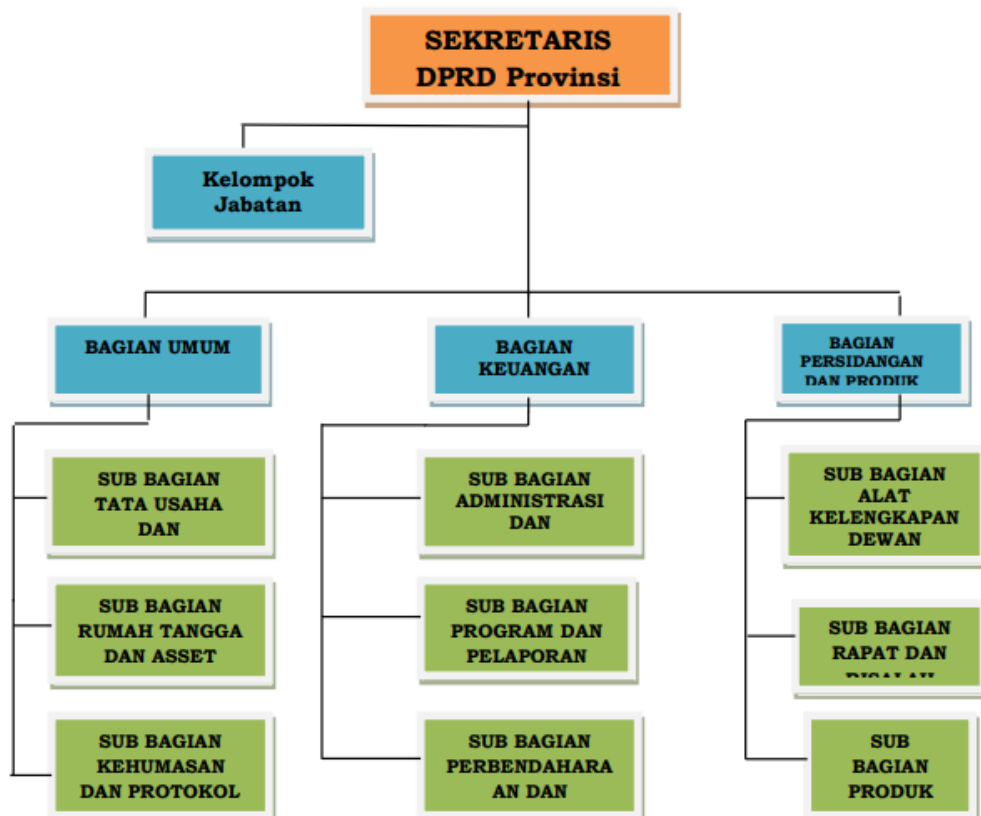
3. Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD;
4. Menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, maka Sekretariat DPRD Provinsi Jambi mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan;
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
3. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD;
4. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD;
5. Pelaksanaan tugas-tugas lain dalam rangka membantu kelancaran tugas DPRD.

4.4 Susunan dan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Susunan organisasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

1. Sekretaris Dewan

Sekretaris Dewan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan fungsi Sekretaris DPRD Provinsi Jambi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan.
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD.
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD.
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD.
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas membantu Sekwan dalam rangka Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan administrasi kepegawaian, kearsipan, rumah tangga dan aset, serta kehumasan dan keprotokolan. Sedangkan fungsinya:

- a. Pelaksanaan tata usaha DPRD dan Sekretariat DPRD;
- b. Pelaksanaan administrasi kepegawaian Sekretariat DPRD;
- c. Penyiapan sarana dan prasarana kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- d. Pelaksanaan pengaturan, pemeliharaan dan pemanfaatan aset, barang-barang inventaris dan kendaraan dinas;
- e. Pelaksanaan urusan rumah tangga, keamanan/ketertiban lingkungan kantor/gedung dan rumah dinas Pimpinan DPRD;
- f. Pelaksanaan tugas kehumasan dalam rangka publikasi melalui media cetak dan elektronik atas kegiatan DPRD;
- g. Pelaksanaan tugas keprotokolan dan menyiapkan bahan-bahan ekspose, makalah serta susunan acara pada setiap pertemuan;
- h. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa;

- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekwan dalam rangka menyiapkan bahan dokumen perencanaan program dan kegiatan serta pelaporan, dokumen penyusunan anggaran, dokumen pengelolaan keuangan DPRD dan sekretariat DPRD serta melakukan penerimaan dan pembayaran terhadap kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD. Untuk Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, maka Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan Renstra, Renja dan RKA
- b. Penyiapan bahan penyusunan anggaran program kegiatan DPRD serta Sekretariat DPRD.
- c. Penyelenggaraan penatausahaan dan administrasi keuangan DPRD serta Sekretariat DPRD.
- d. Pelaksanaan pengujian keabsahan penagihan dan penerbitan SPM.
- e. Penyelenggaraan administrasi perjalanan dinas DPRD dan Sekretariat DPRD.
- f. Penerimaan dan pemeriksaan surat pertanggungjawaban (SPJ).
- g. Pelaksanaan program dan kegiatan belanja DPRD dan Sekretariat DPRD.
- h. Penyiapan bahan laporan pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintah, akuntabilitas kinerja serta evaluasi pelaksanaan program kegiatan.
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas pokok dan tanggung jawab.

4. Bagian Persidangan dan Produk Hukum

Bagian Persidangan dan Produk Hukum mempunyai tugas membantu sekretaris dalam rangka penyiapan bahan pelaksanaan dan pelayanan administrasi di bidang alat kelengkapan dewan, rapat dan risalah serta produk hukum. Untuk Pelaksanaan tugas tersebut, maka Bagian Persidangan dan Produk Hukum mempunyai fungsi:

1. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang alat kelengkapan dewan.

2. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang rapat dan risalah.
3. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang produk hukum.
4. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan tanggung jawab.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 65 pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, masa kerja dan status menikah.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

Profil	Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	66,2
	Perempuan	22	33,8
Jumlah		65	100
Umur	25-29 tahun	9	13,8
	30-35 tahun	13	20
	>35 tahun	43	66,2
Jumlah		65	100
Masa Kerja	2-3 tahun	12	18,4
	4-5 tahun	10	15,4
	>6 tahun	43	66,2
Jumlah		65	100
Status	Belum Menikah	16	24,6
	Sudah Menikah	49	75,4
Jumlah		65	100

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 65 responden penelitian ini sebanyak 43 orang atau 66,2% berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang atau 33,8% berjenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan dilihat dari karakteristik umur responden penelitian ini sebanyak 9 orang atau 13,8% berumur 25-29 tahun, 13 orang atau 20% berumur 30-35 tahun dan 43 orang atau 66,2% berumur lebih dari 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berumur lebih dari 35 tahun.

Pada karakteristik masa kerja responden penelitian ini sebanyak 12 orang atau 18,4% memiliki masa kerja 2-3 tahun, 10 orang atau 15,4% memiliki masa

kerja 4-5 tahun dan 43 orang atau 66,2% memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Pada karakteristik status responden penelitian ini sebanyak 16 orang atau 24,6% memiliki status belum menikah dan 49 orang atau 75,4% memiliki status sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki status sudah menikah

5.2 Deskripsi Operasional Variabel

Setelah memahami karakteristik responden, berikut adalah hasil pengolahan data primer yang merupakan survey deskriptif berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif persentase temuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

5.2.1 Analisis Variabel Keterikatan Kerja

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel keterikatan kerja dapat dideskripsikan pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Keterikatan Kerja (X)

NO	Pernyataan	X	Alternatif Jawaban					Σ	Klasifikasi
			STS	TS	N	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Semangat									
X.1.1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.	f	2	11	20	17	15	65	Terikat
		fx	2	22	60	68	75	227	
X.1.2	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.	f	9	9	12	12	23	65	
		fx	9	18	36	48	115	226	
X.1.3	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan.	f	1	9	17	17	21	65	
		fx	1	18	51	68	105	243	
X.2.1	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	f	1	7	16	13	28	65	Terikat
		fx	1	14	48	52	140	255	
X.2.2	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.	f	2	8	13	18	24	65	
		fx	2	16	39	72	120	249	

X.2.3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	f	6	7	13	17	22	65	Cukup Terikat
		fx	6	14	39	68	110	237	
X.3.1	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja.	f	5	5	12	21	22	65	
		fx	5	10	36	84	110	245	
X.3.2	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.	f	3	20	19	14	9	65	
		fx	3	40	57	56	45	201	
X.3.3	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.	f	5	24	21	7	8	65	
		fx	5	48	63	28	40	184	
Jumlah Skor Rata-rata								229,67	

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan table 5.2 di atas dapat diketahui bahwa variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 229,67 dengan kategori terikat. Interpretasi responden pada dimensi semangat mendapatkan kategori terikat. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa pegawai memberikan usaha yang optimal untuk instansi dengan nilai skor sebesar 243 mendapatkan kategori terikat. Interpretasi responden pada dimensi dedikasi mendapatkan kategori terikat. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai memberikan ide/gagasan untuk kemajuan instansi dengan nilai skor sebesar 249 dan kategori terikat. Interpretasi responden pada dimensi penghayatan mendapatkan kategori cukup terikat. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja dengan nilai skor sebesar 245 dan kategori terikat.

5.2.2 Analisis Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel motivasi kerja dapat dideskripsikan pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (Z)

NO	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Σ	Klasifikasi
			STS	TS	N	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Variasi Keterampilan									
Z.1.1	Saya bekerja menggunakan keahlian yang bersifat variatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	f	9	9	17	11	19	65	Termotivasi
		fx	9	18	51	44	95	217	
Z1.2	Pekerjaan yang saya butuhkan kreativitas dalam menyelesaikan suatu permasalahan.	f	5	6	16	14	24	65	
		fx	5	12	48	56	120	241	
Z.1.3	Saya memiliki beberapa keahlian yang berbeda dalam bekerja.	f	3	4	19	22	17	65	
		fx	3	8	57	88	85	241	
Z.2.1	Diatur sedemikian rupa sehingga saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.	f	9	13	12	16	15	65	Cukup termotivasi
		fx	9	26	36	64	75	210	
Z.2.2	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.	f	3	22	20	17	3	65	
		fx	3	44	60	68	15	190	
Z.2.3	Saya memperhatikan rincian tugas dalam bekerja.	f	2	3	18	21	21	65	
		fx	2	6	54	84	105	251	
Z.3.1	Saya adalah salah satu yang memberikan pengaruh bagi banyak orang.	f	8	10	18	15	14	65	Termotivasi
		fx	8	20	54	60	70	212	
Z.3.2	Pekerjaan yang saya lakukan memiki arti penting bagi suatu organisasi.	f	1	6	17	20	21	65	
		fx	1	12	51	80	105	249	
Z.3.3	Saya akan bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan.	f	1	2	26	14	22	65	
		fx	1	4	78	56	110	249	
Z.4.1	Memberikan kebebasan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan.	f	5	17	17	11	15	65	Cukup Termotivasi
		fx	5	34	51	44	75	209	
Z.4.2	Memberikan kesempatan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan.	f	7	5	13	26	14	65	
		fx	7	10	39	104	70	230	

Z.4.3	Saya memutuskan sendiri apa yang harus saya lakukan dalam bekerja.	f	0	21	16	20	8	65	
		fx	0	42	48	80	40	210	
Z.5.1	Rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	f	0	22	15	23	5	65	Termotivasi
		fx	0	44	45	92	25	206	
Z.5.2	Memberikan kesempatan bagi saya bahwa saya mengetahui apakah saya berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal).	f	4	6	8	24	23	65	
		fx	4	12	24	96	115	251	
Z.5.3	Saya berusaha memperbaiki kinerja setelah adanya evaluasi kerja.	f	6	3	16	13	27	65	
		fx	6	6	48	52	135	247	
Jumlah Skor Rata-rata								227,5	Termotivasi

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan table 5.3 di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 227,5 dengan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi variasi keterampilan mendapatkan kategori termotivasi. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa pekerjaan yang pegawai butuhkan kreativitas dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan pegawai memiliki beberapa keahlian yang berbeda dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 241 mendapatkan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi identitas tugas mendapatkan kategori sedang. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai memperhatikan rincian tugas dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 251 dan kategori termotivasi.

Interpretasi responden pada dimensi signifikansi tugas mendapatkan kategori termotivasi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi suatu organisasi dan pegawai akan bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan dengan nilai skor sebesar 249 dan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi otonomi mendapatkan kategori sedang. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan memberikan kesempatan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai skor sebesar 230 dan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi umpan

balik mendapatkan kategori termotivasi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan memberikan kesempatan bagi saya bahwa saya mengetahui apakah saya berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal) dengan nilai skor sebesar 251 dan kategori termotivasi.

5.2.3 Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel kinerja pegawai dapat dideskripsikan pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Σ	Klasifikasi
			STS	TS	N	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Kualitas Pekerjaan									Tinggi
Y.1.1	Pegawai ini selalu memperhatikan kerapihan dalam melakukan pekerjaan.	f	6	8	16	8	27	65	
		fx	6	16	48	32	135	237	
Y.1.2	Pegawai ini sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	f	3	5	25	10	22	65	
		fx	3	10	75	40	110	238	
Y.1.3	Pegawai ini selalu tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan.	f	1	0	19	15	30	65	
		fx	1	0	57	60	150	268	
Kuantitas Pekerjaan									Tinggi
Y.2.1	Pegawai ini mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan.	f	1	25	6	16	17	65	
		fx	1	50	18	64	85	218	
Y.2.2	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu.	f	1	1	18	21	24	65	
		fx	1	2	54	84	120	261	
Y.2.3	Pegawai ini dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu.	f	3	11	12	19	20	65	
		fx	3	22	36	76	100	237	
Tanggung Jawab									Tinggi
Y.3.1	Pegawai ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	f	1	11	15	11	27	65	
		fx	1	22	45	44	135	247	
Y.3.2	Pegawai ini dapat bersikap profesionalisme dalam bekerja.	f	1	1	11	30	22	65	
		fx	1	2	33	120	110	266	

Y.3.3	Pegawai ini berani mengambil resiko pekerjaan yang diberikan.	f	3	4	13	31	14	65	
		fx	3	8	39	124	70	244	
Kerjasama									
Y.4.1	Pegawai ini memiliki rasa kerja sama yang tinggi.	f	2	18	18	22	5	65	Tinggi
		fx	2	36	54	88	25	205	
Y.4.2	Pegawai ini mampu menjalin hubungan kerja dengan baik.	f	1	18	18	24	4	65	
		fx	1	36	54	96	20	207	
Y.4.3	Pegawai ini memiliki komunikasi yang baik.	f	3	4	9	26	23	65	
		fx	3	8	27	104	115	257	
Inisiatif									
Y.5.1	Pegawai ini memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam bekerja.	f	f	f	f	f	f	65	Tinggi
		fx	fx	fx	fx	fx	fx	237	
Y.5.2	Pegawai ini menyadari kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.	f	f	f	f	f	f	65	
		fx	fx	fx	fx	fx	fx	213	
Y.5.3	Pegawai ini dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukan.	f	f	f	f	f	f	65	
		fx	fx	fx	fx	fx	fx	249	
Jumlah Skor Rata-rata								238,93	Tinggi

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan table 5.4 di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 238,93 dengan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kualitas pekerjaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan pegawai ini selalu tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan. dengan nilai skor sebesar 268 mendapatkan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kuantitas pekerjaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu dengan nilai skor sebesar 261 dan kategori tinggi.

Interpretasi responden pada dimensi tanggung jawab mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai ini dapat bersikap profesionalisme dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 266 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kerjasama mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan Pegawai ini memiliki komunikasi yang baik

dengan nilai skor sebesar 257 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi inisiatif mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan Pegawai ini dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukan dengan nilai skor sebesar 249 dan kategori tinggi.

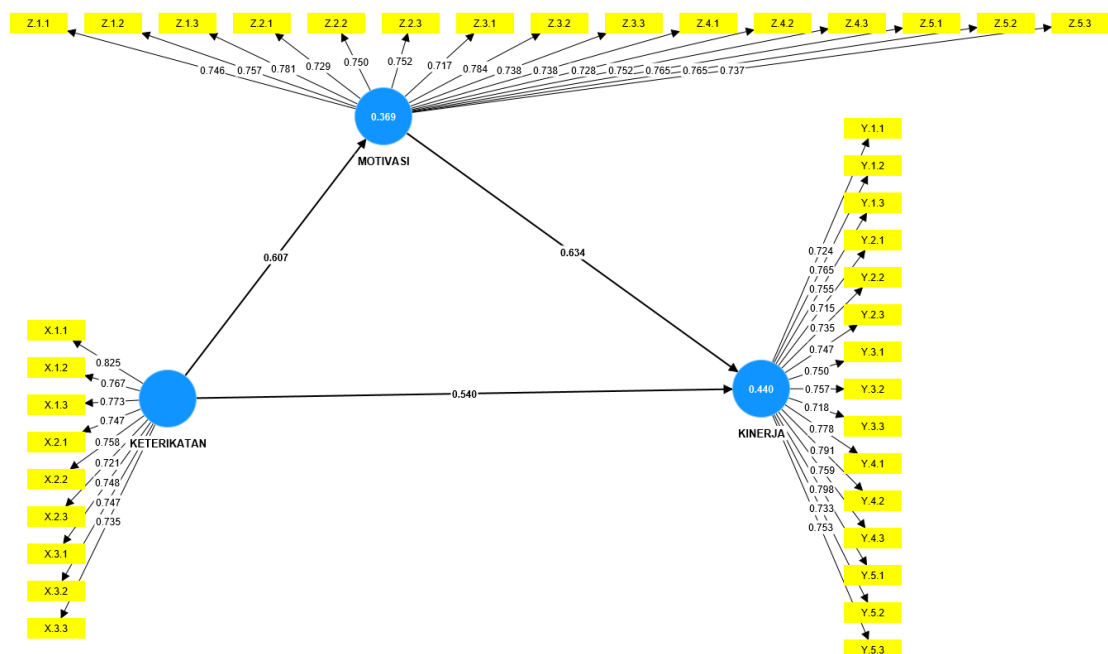
5.3 Analisis Data

5.3.1 Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria Teknik analisis data dengan *SmartPLS* (Versi 4) untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Model eksternal, tahap pertama penilaian validitas konvergensi, dievaluasi dengan model pengukuran menggunakan indikator refleksi berdasarkan korelasi antara skor item / skor komponen yang diestimasi oleh perangkat lunak *SmartPLS* (Versi 4). Reflektansi individu dikatakan tinggi jika korelasi dengan konfigurasi terukur lebih besar dari 0,70. Dalam penelitian ini, batas factor paparan 0,70 ditetapkan sebagai yang digunakan.



Gambar 5.1 Outer Model Indikator ke Dimensi

Berdasarkan Gambar 5.1 menunjukkan model spesifikasi antar variabel-variabel laten dengan indikatornya masing-masing dengan nilai *outer loading*nya. Berikut ini table *outer loading* hasil kalkulasi algoritma untuk *outer model*.

Tabel 5.5 Outer Loading Indikator ke Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Y.1.1	0,724	Valid
		Y.1.2	0,765	Valid
		Y.1.3	0,755	Valid
	Kuantitas Kerja	Y.2.1	0,715	Valid
		Y.2.2	0,735	Valid
		Y.2.3	0,747	Valid
	Tanggung Jawab	Y.3.1	0,750	Valid
		Y.3.2	0,757	Valid
		Y.3.3	0,718	Valid
	Kerjasama	Y.4.1	0,778	Valid
		Y.4.2	0,791	Valid
		Y.4.3	0,759	Valid
	Inisiatif	Y.5.1	0,798	Valid
		Y.5.2	0,733	Valid
		Y.5.3	0,753	Valid
Keterikatan Kerja (X)	Semangat	X.1.1	0,825	Valid
		X.1.2	0,767	Valid
		X.1.3	0,773	Valid
	Dedikasi	X.2.1	0,747	Valid
		X.2.2	0,758	Valid
		X.2.3	0,721	Valid
	Penghayatan	X.3.1	0,748	Valid
		X.3.2	0,747	Valid
		X.3.3	0,735	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Variasi Keterampilan	Z.1.1	0,746	Valid
		Z.1.2	0,757	Valid
		Z.1.3	0,781	Valid
	Identitas Tugas	Z.2.1	0,729	Valid
		Z.2.2	0,750	Valid
		Z.2.3	0,752	Valid
	Signifikansi Tugas	Z.3.1	0,717	Valid
		Z.3.2	0,784	Valid
		Z.3.3	0,738	Valid
	Otonomi	Z.4.1	0,738	Valid
		Z.4.2	0,728	Valid
		Z.4.3	0,752	Valid
	Umpan Balik	Z.5.1	0,765	Valid

		Z.5.2	0,765	Valid
		Z.5.3	0,737	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Tabel 5. Menunjukkan hasil yang diproses oleh *SmartPLS* (Versi 4). Nilai *outer model*, atau korelasi antara komposisi dan variabel memenuhi validitas konvergensi karena nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Selanjutnya penelitian ini akan dilanjutkan ke tahap pengujian validitas berikutnya. Disimpulkan bahwa indikator dinyatakan valid atau layak.

2. *Composite Reliability*

Kriteria reliabilitas juga dapat dibaca dari nilai reliabilitas konfigurasi. Jika nilai konfigurasi adalah 0,70. Keandalan konfigurasi tinggi. Tabel 5.7 Menunjukkan nilai komposit kepercayaan untuk semua variabel.

Tabel 5.6 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,947
Keterikatan Kerja (X)	0,922
Motivasi Kerja (Z)	0,947

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Berdasarkan table 5. Di atas menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dari suatu variabel dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai >0,70. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* pada penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,70 hal ini berarti bahwa variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

3. Nilai *Cronbach's Alpha*

Berikut data hasil pengujian *cronbach's alpha*:

Tabel 5.7 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,945
Keterikatan Kerja (X)	0,918
Motivasi Kerja (Z)	0,944

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Hasil pengujian di atas menunjukkan hasil *cronbach's alpha* yang reliabel yaitu masing-masing variabel di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan pada penelitian tinggi. Sehingga semua

konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

4. Nilai AVE

Nilai AVE digunakan dalam menilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE suatu variabel dikatakan valid harus di atas 0,50. Hasil output nilai AVE dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8 Hasil Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,566
Keterikatan Kerja (X)	0,604
Motivasi Kerja (Z)	0,562

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dengan demikian variabel penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

5.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji model internal atau structural untuk melihat hubungan antara konfigurasi, signifikansi, dan koefisien determinasi model survey. Model structural dievaluasi menggunakan R-kuadrat (*R-Square*) dari konfigurasi dependen uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur structural.

1. *R-Square (Coefficient determination)*

Koefisien determinasi (R-kuadrat) mengukur seberapa besar suatu variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Penilaian kategori *R-square* yaitu apabila nilai *R-square* yang didapat $\geq 0,67$ pada model structural menunjukkan bahwa pengaruh variabel ekstrinsik terhadap variabel intrinsik dalam kategori baik. Jika nilai yang didapatkan 0,33-0,67 berada pada kategori sedang dan skor 0,19-0,33 berada pada kategori lemah. Adapun hasil *R-Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9 Hasil Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,562	0,548
Motivasi (Z)	0,336	0,326

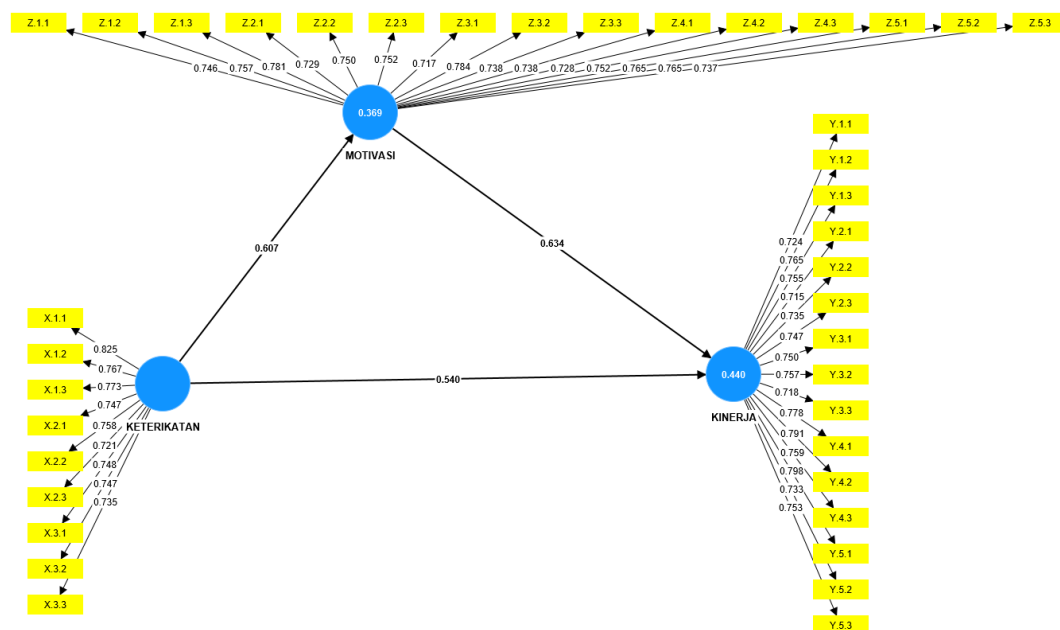
Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,562 berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel keterikatan kerja dan motivasi sebesar 56,2% dengan kategori sedang, sedangkan sisanya 43,8% dijelaskan oleh variabel di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Nilai *R-Square* variabel motivasi sebesar 0,336 berarti bahwa variabilitas konstruk motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabel keterikatan kerja sebesar 33,6% dengan kategori sedang, sedangkan sisanya 66,4% dijelaskan oleh variabel di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

5.3.3 Pengujian Hipotesis

PLS menggunakan simulasi untuk melakukan uji statistik pada setiap hubungan yang dilakukan dengan metode *bootstrap* sampel. Evaluasi model dilakukan dengan mengkaji pentingnya menentukan pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrap*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji *t*-statistik dan nilai *p-values*. Untuk nilai *t*-statistik $>1,96$ dan *p-values* $<0,05$. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah data penelitian yang menonjol. Model perhitungan statistik menggunakan *bootstrap* pada *SmartPLS* (Versi 4) adalah sebagai berikut:



Gambar 5.2 *Bootstrapping*

Berikut disajikan table dari kalkulasi dari *result for inner weight* menyajikan *output* estimasi perhitungan nilai dari hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5.10 Uji Hipotesis *Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Keterikatan Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,499	0,501	0,117	4,253	0,000
Keterikatan Kerja (X) -> Motivasi (Z)	0,580	0,595	0,081	7,140	0,000
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,341	0,346	0,146	2,339	0,010

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Berdasarkan data yang diproses oleh *SmartPLS* (Versi 4), simulasi digunakan untuk melakukan uji statistic dari setiap hubungan dengan menggunakan metode *bootstrap*. Hasil menunjukkan nilai *original sample* tidak ada hasil negative hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dan motivasi. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan nilai *p-values* yang di atas memiliki nilai *p-values* < 0,05 maka hasil menunjukkan bahwa:

1. Variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dengan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dengan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dengan nilai *p-values* sebesar $0,010 < 0,05$.

Sedangkan hipotesis untuk melihat *specific indirect effects* dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11 Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
--	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Keterikatan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,198	0,205	0,092	2,147	0,016
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2023)

Hasil analisis:

H₁ : Diduga keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,499 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 4,253 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berbunyi keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Diduga keterikatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,580 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 7,140 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berbunyi keterikatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,341 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,010 dan nilai t-

statistik sebesar 2,339 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana $p\text{-values} < 0,05$ dan $T\text{-Statistic} < 1,96$. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Diduga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,198 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai $p\text{-values}$ yang membentuk pengaruh motivasi kerja dapat memediasi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,016 dan nilai $t\text{-statistik}$ sebesar 2,147 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana $p\text{-values} < 0,05$ dan $T\text{-Statistic} < 1,96$. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berbunyi motivasi kerja dapat memediasi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Gambaran Keterikatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori terikat, dilihat dari kualitas kerja seperti kerapihan, ketelitian dalam bekerja, bekerja dengan tepat sasaran, bekerja sesuai standar, kesesuaian target yang di capai, penyelesaian pekerjaan yang baik, bekerja dengan profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan. Variabel motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori termotivasi, dilihat dari variasi keterampilan, keterampilan beragam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan

kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan caa sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi. Variabel kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi, dilihat dari kerapihan, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

5.4.2 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan memiliki kinerja pegawai yang baik pula. Keterikatan kerja merupakan faktor yang penting dalam organisasi, pegawai yang merasa terikat pada pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Artinya, keterikatan kerja yang terdiri dari semangat bekerja melebihi target, bertahan menghadapi permasalahan, memberikan usaha optimal, tertarik mengerjakan pekerjaan, memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, bangga menjadi bagian dari perusahaan, tidak pernah lalai, senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapihan, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif (2022) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Ridar. Pada penelitian Dwiyanto (2021) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5.4.3 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan termotivasi untuk bekerja. Pegawai yang merasa terikat pada pekerjaan mereka cenderung memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas dan proyek yang mereka kerjakan. Mereka merasa bahwa hasil dari pekerjaan mereka adalah hasil dari usaha dan kontribusi mereka sendiri. Rasa kepemilikan ini memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang terbaik

Artinya, keterikatan kerja yang terdiri dari semangat bekerja melebihi target, bertahan menghadapi permasalahan, memberikan usaha optimal, tertarik mengerjakan pekerjaan, memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, bangga menjadi bagian dari perusahaan, tidak pernah lalai, senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang terdiri dari variasi keterampilan, keterampilan beragam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nafis (2023) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Wijaya (2022) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat berdampak positif pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memahami dan mendorong motivasi kerja karyawan cenderung memiliki pegawai yang lebih berkinerja tinggi dan berdedikasi. Pegawai yang termotivasi memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mereka lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan teliti dan akurat.

Artinya, motivasi kerja yang terdiri dari variasi keterampilan, keterampilan beragam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapian, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suparman (2023) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Bekaert. Pada penelitian Ompusunggu (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.4.5 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jadi, ketika keterikatan kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Artinya keterikatan kerja yang terdiri dari semangat bekerja melebihi target, bertahan menghadapi permasalahan, memberikan usaha optimal, tertarik mengerjakan pekerjaan, memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, bangga menjadi bagian dari perusahaan, tidak pernah lalai, senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapian, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening yang terdiri dari variasi keterampilan, keterampilan beragam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan caa sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melini (2022) yang menunjukkan bahwa *work engagement* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Work engagement*, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa dan kompensasi berpengaruh positif *work engagement* dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai

dengan motivasi sebagai variabel intervening pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif menggambarkan bahwa pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi. Keterikatan kerja yang dijelaskan oleh dimensi semangat kerja, dedikasi dan penghayatan menggambarkan bahwa pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori terikat. Pada variabel motivasi kerja yang dijelaskan oleh dimensi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik menggambarkan bahwa pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori termotivasi.
2. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.
3. Pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat dalam bekerja.
5. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara keterikatan kerja dan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa terikat pada pekerjaan mereka lebih mungkin memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mereka melihat nilai dan makna dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan dengan lebih semangat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dari aspek kinerja pegawai mengenai Pegawai masih belum mampu untuk bekerja sama dengan baik dikarenakan rasa kerja sama yang masih rendah maka perlu dilakukannya diskusi antar rekan kerja agar dapat meningkatkan rasa kerja sama yang baik.
2. Dari aspek keterikatan kerja mengenai karyawan merasa waktu berlalu cepat yang dikarenakan kurangnya keterampilan manajemen waktu maka perlu adanya penyelenggaraan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan manajemen waktu agar karyawan dapat lebih efisien dalam pekerjaan mereka.
3. Dari aspek motivasi kerja mengenai rendahnya umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja maka perlu adanya program pengakuan atau penghargaan untuk umpan balik yang luar biasa dapat menjadi motivator bagi rekan kerja untuk memberikan apresiasi terhadap kontribusi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I.Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adi, A.N. dan N. Fithriana. 2018. *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang: CV. IRDH (Research & Publishing) Anggota IKAPI.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraini, S.W & Mulyana, O.P. 2022. Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerjapadakaryawan Tetap PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol.9. No.7.
- Anjasmara & Gunarto, M. 2022. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui *Employee Engagement*. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol.7(2).
- Arif, Y. A. 2022. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Arini, K.R., Mukhzam, M.D., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22 No. 1.
- Budiyanto, E. dan M. Mochklas. 2020. *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Darmadi dan R. Sari. 2021. *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja*. Banyumas: Penerbit CV. Pena Persada (Anggota IKAPI).
- Dwiyanto, Y. L. 2021. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Pemediasi Pada Agensi Kreatif Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Erri, D., Lestari., & Asymar. H.H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.1, No.9.
- Febriani, R., Kusumawati, R., Ariyanti, Y. 2022. Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagemnet* terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas

- Periwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17 No.1.
- Ghozali, I. 2013. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianto, T., Suci., R.P., Hermawati, A. 2021. Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.7, No.3.
- Heizer, J and Render, B. 2009. *Operation Management 9th ed*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junengsih., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. 2022. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan BBC ETS. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. Vol.5, No.7.
- Juniarti, A.T & Putri, D.G. 2021. *Aktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Ke-1*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Klaas, P.W., Lopian, J.S.L.H.V. & Sendow, G. 2021. “Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol.9, No.2: 269-278.
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, Vol.II, No.1.
- Kusmiati, I, et. Al. 2022. Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*. Vol.1, No.6.
- Kustya, N.D & Nugraheni, R. 2020. “Analisis Pengaruh *Work Engagement* dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)”. *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 9(2): 1-13.
- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- Manalu, A.R., dkk. 2021. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*. Vol.1, No.02.

- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ma'ruf, dan Ummul Chair. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar". *Jurnal Brand*. Vol.2, No.1.
- Melini, V. 2022. "Pengaruh Work Eggement dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Cebong Kayuindo Ajibarang". *Skripsi Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Miskiani, K.A & I.W. Bagia. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2.
- Muhidin, B. 2020. Konsep *Employee Engagement* dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan. Kuningan: Goresan Pena.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol.XIV, No.2.
- Nafis, R.Y., Safitri, F.N., Qatrunnada, R.Z. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*. Vol.8, No.1.
- Pamungkas, W.A., Mulyanti, R.Y., & Puspa, T. 2022. Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Vol.12, No.2.
- Ompusunggu, L. S., dan Kusmiyanti. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 18, No. 2.
- Prayudi, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*. Vol.6, No.2.
- Pri, R & Zamralita. 2017. *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry)*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. Vol.1, No.2.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Rachmaniah, R. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*. Vol 09, No.03.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, A.N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Phapros Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2.
- Sari, E.Y.D., K. Bashori., dan Purwadi. 2021. *Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif*. Yogyakarta: UAD PRESS (Anggota IKAPI dan APPTI).
- Sari, M. 2021. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 10 No. 03.
- Sariani, N.L.P., pradhama, P.D., Utami, N.M.S. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Jurnal Binawakya*, Vol.14, No.11.
- Savitri, C.A., Anggraeni, N.L.P.N., Santosa, D.F. 2023. Analisis Faktor *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 14 No. 2.
- Schaufeli et.al. 2002. *Measurement of Engagemen and Burnout: a Two Sample Comfirmatory Factor Analytic Approach*. Journal of Happiness Studies 3: 71-92.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, et.al. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudrajat, W.A & Yuniawan, A. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 5, No.3.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. R., Jajang., dan Wahyudin. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1
- Sutejo, B., Amin, S., & Yacob, S. 2022. *Job Characteristics*: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai

- Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol.4, No.1.
- Suwarto. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.11(1)
- Syamtar, M.C. dan I. Mayasari. 2019. “Anteseden Keterikatan Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.20, No.2: 134-145.
- Tahir, R. 2013. Keterikatan Karyawan Dan Kontribusinya Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol. 04, No.01.
- Wijaya, C. B. 2022. Pengaruh Work Motivation Terhadap Employee Engagement Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV Karunia Sejahtera Motor Jember. *Jurnal AGORA*. Vol. 10, No. 2.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A.M. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8, No. 3

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Tety Karina Suranti

NIM : C1B019189

Judul Skripsi : “Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi”

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Agustus 2023
Peneliti,

Tety Karina Suranti

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAMBI

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
3. Umur : ☐ < 19 tahun
☐ 20 – 24 tahun
☐ 25-29 tahun
☐ 30-35 tahun
☐ > 35 tahun
4. Masa Kerja : ☐ < 1 tahun
☐ 2 – 3 tahun
☐ 4 – 5 tahun
☐ > 6 tahun
5. Status : ☐ belum menikah
☐ sudah menikah

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Skretariat DPRD Provinsi Jambi, berilah tanda √ (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

1. Kinerja Pegawai (Y) (diisi oleh atasan)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Pegawai ini selalu memperhatikan kerapihan dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Pegawai ini sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3.	Pegawai ini selalu tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kuantitas Pekerjaan						
4.	Pegawai ini mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan.					
5.	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu.					
6.	Pegawai ini dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu.					
Tanggung Jawab						
7.	Pegawai ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
8.	Pegawai ini dapat bersikap profesionalisme dalam bekerja.					
9.	Pegawai ini berani mengambil resiko pekerjaan yang diberikan.					
Kerjasama						
10.	Pegawai ini memiliki rasa kerja sama yang tinggi.					
11.	Pegawai ini mampu menjalin hubungan kerja dengan baik.					
12.	Pegawai ini memiliki komunikasi yang baik.					
Inisiatif						
13.	Pegawai ini memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam bekerja.					
14.	Pegawai ini menyadari kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.					
15.	Pegawai ini dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukan.					

2. Keterikatan (X) (diisi oleh pegawai)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Semangat						
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.					
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.					
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan.					
Dedikasi						
4.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
5.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
6.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
Penghayatan						
7.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja.					
8.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.					
9.	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.					

3. Motivasi Kerja (Z) (diisi oleh pegawai)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Saya bekerja menggunakan keahlian yang bersifat variatif untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pekerjaan yang saya butuhkan kreativitas dalam menyelesaikan suatu permasalahan.					
3.	Saya memiliki beberapa keahlian yang berbeda dalam bekerja.					
Kuantitas Pekerjaan						
4.	Diatur sedemikian rupa sehingga saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.					
5.	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.					
6.	Saya memperhatikan rincian tugas dalam bekerja.					
Tanggung Jawab						
7.	Saya adalah salah satu yang memberikan pengaruh bagi banyak orang.					
8.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi suatu organisasi.					
9.	Saya akan bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan.					
Kerjasama						
10.	Memberikan kebebasan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Memberikan kesempatan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	Saya memutuskan sendiri apa yang harus saya lakukan dalam bekerja.					
Inisiatif						
13.	Rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
14.	Memberikan kesempatan bagi saya bahwa saya mengetahui apakah saya					

	berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal).					
15.	Saya berusaha memperbaiki kinerja setelah adanya evaluasi kerja.					

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja (tahun)	Status
1	Perempuan	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
2	Laki-laki	30-35 tahun	4-5 tahun	sudah menikah
3	Laki-laki	30-35 tahun	4-5 tahun	sudah menikah
4	Laki-laki	30-35 tahun	4-5 tahun	sudah menikah
5	Laki-laki	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
6	Perempuan	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
7	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
8	Perempuan	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
9	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
10	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
11	Laki-laki	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
12	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
13	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
14	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
15	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
16	Laki-laki	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
17	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
18	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
19	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
20	Laki-laki	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
21	Perempuan	30-35 tahun	4-5 tahun	belum menikah
22	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
23	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
24	Laki-laki	30-35 tahun	4-5 tahun	belum menikah
25	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
26	Laki-laki	30-35 tahun	4-5 tahun	belum menikah
27	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
28	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
29	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
30	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
31	Perempuan	30-35 tahun	4-5 tahun	belum menikah
32	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
33	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
34	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
35	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
36	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
37	Perempuan	30-35 tahun	4-5 tahun	belum menikah
38	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah

39	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
40	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
41	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
42	Perempuan	30-35 tahun	4-5 tahun	belum menikah
43	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
44	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
45	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
46	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	belum menikah
47	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
48	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
49	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
50	Perempuan	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
51	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
52	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
53	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
54	Perempuan	30-35 tahun	2-3 tahun	sudah menikah
55	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
56	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
57	Laki-laki	30-35 tahun	4-5 tahun	sudah menikah
58	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
59	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
60	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
61	Perempuan	25-29 tahun	2-3 tahun	belum menikah
62	Laki-laki	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
63	Perempuan	>35 tahun	>6 tahun	sudah menikah
64	Perempuan	30-35 tahun	2-3 tahun	sudah menikah
65	Perempuan	30-35 tahun	2-3 tahun	sudah menikah

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Keterikatan Kerja

NO	Semangat			Dedikasi			Penghayatan			TOTAL
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
2	4	5	4	4	5	5	4	3	3	37
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	42
6	2	3	3	3	2	3	4	2	2	24
7	4	5	5	5	5	3	5	4	3	39
8	4	2	3	4	4	4	4	2	3	30
9	5	5	5	3	5	5	5	4	4	41
10	4	5	4	4	5	3	4	4	3	36
11	5	4	5	4	4	4	4	5	3	38
12	3	5	3	5	4	4	5	3	3	35
13	3	1	4	3	3	3	3	3	2	25
14	5	4	5	5	5	5	3	2	3	37
15	2	2	3	2	3	2	4	2	2	22
16	3	1	3	5	5	4	3	2	2	28
17	3	2	4	3	3	5	4	4	1	29
18	2	1	2	3	1	4	3	2	2	20
19	4	5	3	5	5	4	4	4	3	37
20	5	5	4	4	4	5	5	3	2	37
21	5	5	3	5	5	5	5	2	4	39
22	3	4	3	5	4	5	5	4	3	36
23	4	5	5	5	5	5	5	4	2	40
24	3	2	4	4	4	3	4	3	3	30
25	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
26	3	2	3	3	3	1	4	2	1	22
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
28	4	5	5	5	3	5	5	5	3	40
29	3	1	2	2	3	1	1	3	2	18
30	4	4	3	3	3	2	4	3	1	27
31	1	2	3	2	2	2	2	3	2	19
32	3	3	5	4	4	5	5	4	3	36
33	4	1	4	3	3	1	1	1	2	20
34	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	3	2	4	4	2	4	2	1	1	23
37	2	3	2	4	2	1	1	1	3	19
38	1	4	1	2	4	2	2	2	2	20

39	4	4	5	4	4	5	4	3	4	37
40	3	3	3	2	3	4	5	2	3	28
41	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
42	2	3	2	1	4	1	1	3	2	19
43	2	1	4	3	4	2	2	2	2	22
44	3	5	5	5	5	3	4	5	4	39
45	2	4	4	5	2	3	1	2	1	24
46	3	2	3	3	4	4	3	2	2	26
47	5	5	5	5	5	4	5	5	3	42
48	4	3	2	5	2	1	3	2	2	24
49	4	5	5	4	5	5	5	3	2	38
50	5	5	4	5	5	4	4	3	5	40
51	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
52	4	3	4	5	5	3	4	4	3	35
53	2	1	2	2	1	2	3	2	2	17
54	3	3	3	3	4	4	5	3	3	31
55	3	1	2	3	3	4	3	3	2	24
56	5	4	5	5	5	4	3	5	5	41
57	3	2	3	4	3	5	4	2	2	28
58	2	3	3	5	5	3	3	2	2	28
59	3	5	4	3	3	2	4	4	2	30
60	4	3	5	3	4	3	5	3	4	34
61	4	5	5	5	5	5	4	4	3	40
62	3	4	4	5	4	5	5	3	2	35
63	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
64	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
65	2	1	2	2	2	3	2	2	2	18

Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

NO	Kualitas Pekerjaan			Kuantitas Pekerjaan			Tanggung Jawab			Kerjasama			Inisiatif			Total
	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	Y.5.1	Y.5.2	Y.5.3	
1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	64
2	5	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	62
3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	48
4	3	1	5	2	3	2	2	5	4	3	3	2	3	4	5	47
5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	63
6	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	40
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	70
8	1	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	44
9	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	69
10	5	3	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	61
11	5	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	59
12	3	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	57
13	5	3	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	61
14	3	5	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	64
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43
16	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	49
17	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	3	1	4	52
18	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	4	2	1	2	42
19	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	60
20	5	3	5	4	4	4	3	5	5	2	2	5	3	1	4	55
21	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	64
22	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	69

Lampiran 5. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja

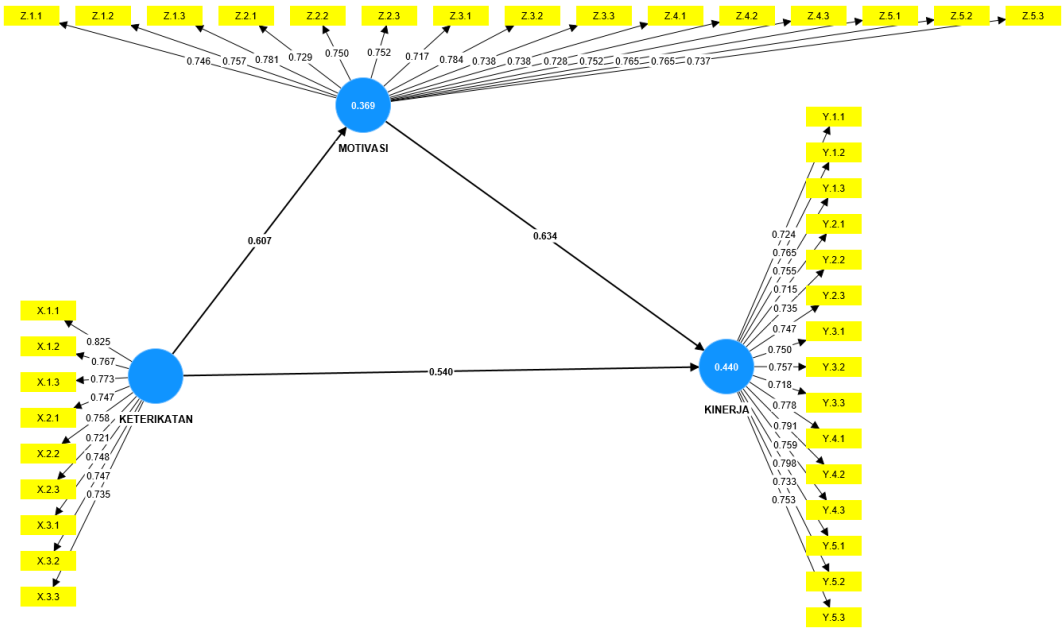
N0	Kualitas Pekerjaan			Kuantitas Pekerjaan			Tanggung Jawab			Kerjasama			Inisiatif			Total
	Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.2.1	Z.2.2	Z.2.3	Z.3.1	Z.3.2	Z.3.3	Z.4.1	Z.4.2	Z.4.3	Z.5.1	Z.5.2	Z.5.3	
1	5	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	62
2	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	65
3	3	3	3	1	2	3	1	5	3	1	2	2	2	4	2	37
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	66
5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	3	4	5	61
6	4	1	4	1	2	3	1	3	3	2	1	2	2	3	1	33
7	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	63
8	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	40
9	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	65
10	4	5	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	63
11	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	57
12	3	5	3	4	3	4	2	5	5	3	4	4	4	4	5	58
13	5	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5	52
14	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	64
15	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	1	2	3	4	4	4	5	3	3	1	4	2	2	4	4	46
17	3	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	46
18	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	40
19	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	3	5	51
20	3	3	4	3	3	5	4	5	3	5	5	2	2	5	4	56
21	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	64

22	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	66
23	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67
24	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	48
25	5	4	4	2	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	59
26	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	2	2	4	3	50
27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	71
28	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
29	3	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	52
30	2	3	3	5	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	47
31	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	65
32	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	2	2	4	2	49
33	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	43
34	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	1	46
35	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	60
36	1	1	4	2	2	4	3	1	3	2	4	2	2	1	3	35
37	4	1	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	31
38	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	1	3	38
39	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	31
40	3	3	3	1	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	46
41	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	69
42	2	2	3	3	2	3	1	2	4	2	2	4	4	2	4	40
43	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	53
44	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	63
45	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	5	39
46	1	4	1	1	1	4	1	3	4	1	1	2	2	1	3	30

47	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	69
48	4	3	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	1	32
49	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	53
50	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	61
51	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	64
52	1	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	39
53	3	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	52
54	2	4	2	1	3	2	1	3	3	4	1	2	2	2	3	35
55	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	63
56	3	2	3	3	3	3	2	5	3	3	5	2	2	5	4	48
57	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	68
58	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	67
59	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	66
60	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	3	3	2	27
61	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	67
62	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	5	3	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	71
65	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	25

Lampiran 6. Output SmartPLS

Outer Loadings Indikator



Nilai Composite Reliability

Matriks	Cronbach's alpha	rho_A	Average variance extracted (AVE)
Keterikatan Kerja (X)	0.918	0.922	0.604
Kinerja Pegawai (Y)	0.945	0.947	0.566
Motivasi Kerja (Z)	0.944	0.947	0.562

Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.562	0.548
Motivasi Kerja (Z)	0.336	0.326

Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Keterikatan Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.499	0.501	0.117	4.253	0.000
Keterikatan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.580	0.595	0.081	7.140	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.341	0.346	0.146	2.339	0.010

Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Keterikatan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.198	0.205	0.092	2.147	0.016

Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian



Gambar.1



Gambar. 2



Gambar. 3



Gambar. 4



Gambar. 5



Gambar. 6



Gambar. 7

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Raya Jambi - Ma. Bulian KM 15 Mendalo Indah, Kode Pos 36361
laman : <https://feb.unja.ac.id>

Nomor : 4016/UN21.5/PK. 01.03/2023
Hal : Mohon Data/Informasi Penelitian

22 September 2023

Yth. Sekretariat DPRD Provinsi Jambi
Jl. A. Yani No. 2 Telanaipura, Kec. Telanaipura
Kota Jambi

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi atas:

Nama : Tety Karina Suranti
NIM : C1B019189
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (sembilan)

Maka dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan data/informasi kepada mahasiswa yang bersangkutan guna penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi".

Demikian disampaikan atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Plh. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik, Kerja Sama, dan
Sistem Informasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Ilham Wahyudi, S.E., M.Si., CIQnR, CIT
NIP 197510192003121002



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Catatan:

1. UU ITE No 11 tahun 2008 pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
2. Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jalan Jend A. Yani No. 02 Telanaipura, Jambi
Telp. (0741) 62656, 62080 Fax. (0741) 64160, Website : www.dprd-jambiprov.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : S.423/1458/SETWAN-1.1/X/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. H. Amir Hasbi, ME
NIP : 19640406 199603 1 006
Pangkat/Golongan Ruang : Pembina Utama Madya, IV/d
Jabatan : Sekretaris DPRD Provinsi Jambi
Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani No. 02 Telanaipura Kota Jambi

Dengan ini menerangkan sesungguhnya bahwa :

Nama : Tety Karina Suranti
Tempat tanggal lahir : Sungai Jambat, 6 Mei 1998
NIM : C1B019189
Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
Semester : IX (sembilan)
Tahun Akademik : 2021 / 2022
Judul Proposal/Skripsi : "Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi".

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi Nomor : 4016/ UN21.5/PK.01.03/2023 tanggal 22 September 2023 perihal mohon data/informasi penelitian, bahwa nama tersebut di atas telah datang pada tanggal 25 September 2023 dan melakukan penelitian dan pengambilan data / informasi yang akan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 12 Oktober 2023
22 Rabiul Awal 1445

Sekretaris DPRD,



Ir. H. Amir Hasbi, ME
Pembina Utama Madya
NIP. 19640406 199603 1 006