

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Jesika Yolanda Sitompul
Npm : 20520008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI, KEPUASAKAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAMISASI KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Drs. Pantas H. Silaban, MBA

Dekan



Dr. E. Hamonangan Mallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Drs. Juara Simanjuntak M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, dapat dipastikan bahwa organisasi pemerintahan mengalami perubahan dan perkembangan yang terjadi di berbagai aspek. Mulai dari aspek sistem manajemen hingga hingga perubahan pola pikir serta perilaku setiap organisasi. Salah satu unsur yang menjadi sumber daya utama organisasi yang dipengaruhi oleh perubahan pola pikir serta perilaku yaitu manusia atau sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya manusia dituntut supaya memiliki kualitas dalam bidang pengetahuan, keterampilan, kreativitas, inovasi, serta kemampuan agar dapat merespon lingkungan organisasi yang terus berubah dengan baik. Suatu instansi dibentuk karena mempunyai tujuan yang ingin di capai. Dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan pegawai yang terdapat di instansi tersebut. Tujuan instansi dapat tercapai karena upaya para pegawai yang terdapat dalam setiap instansi. Dengan kata lain keberhasilan atau pencapaian suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun organisasi. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, yaitu melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan kemampuan serta keahlian baru dalam bekerja agar apa yang mereka pelajari dan kuasai melalui pelatihan dapat menunjang kebutuhan pekerjaan mereka secara efektif.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Diskominfo) yang berlokasi di jalan HM.Said No.27 Medan merupakan salah satu Dinas Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang menjalankan fungsi serta tugas pokok sebagai pelaksana persoalan teknis maupun kebijakan baik hubungannya kedalam maupun kepentingan publik, khususnya dibidang teknologi informasi

dan komunikasi. dengan mengemban tugas pokoknya tersebut, maka Diskominfo Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk cepat tanggap dalam memperhatikan serta mengikuti perkembangan saat ini. Dalam hal ini, sumber daya manusia (pegawai) merupakan bagian terpenting yang menjadi tolak ukur atau kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan atas tugas pokok tersebut.

Keterlibatan kerja merupakan suatu tingkat dimana seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan itu penting baginya. Menurut Kasaya dan Munjuri, (2018:34) bahwa keterlibatan kerja dalam konteks pekerjaan tertentu lebih mengarah pada bagaimana pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan terhadap seseorang pada saat ini. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan keterlibatan dari pegawainya, sehingga pegawai dapat dikatakan keterlibatan apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, bekerja sama kepada rekan kerja, mengeluarkan ide-ide terbaik dan komitmen/bertanggung jawab atas tugas-tugas demi kesuksesan suatu organisasi yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan keberlanjutan organisasi dimasa mendatang. Dalam melakukan tugas setiap pegawai pada Dinas Komunikasi dan informatika selalu membutuhkan arahan dan bimbingan, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan, untuk mencapai standarisasi tersebut dibutuhkan keterlibatan pegawai sebagai alat ukur keberhasilan pelayanan tugas.

Menurut Robbins, dkk (2015:170) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasa kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja itu menunjukkan berbagai macam perasaan pegawai tentang senang atau tidaknya terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja pegawai sebenarnya adalah masalah yang individu, hal itu karena setiap pegawai memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda. Dengan demikian diharapkan kepada instansi agar mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman terhadap pegawainya.

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi.

Tabel 1.1

Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

No	Aspek/Fokus/Bidang/Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
1	Terselenggaranya penatalaksanaan dan pengawasan website Provinsi Sumatera Utara	Jumlah konten yang diupload	900 konten	500 berdasarkan konten	Tidak tercapai
2	Menyelenggarakan Pembinaan dan Supervisi Statistik Sektoral Kabupaten/Kota	Jumlah pertemuan guna peningkatan kapasitas SDM pengelola data	4 kegiatan	4 kegiatan berdasarkan data terkait	Tercapai
3	Terselenggaranya peningkatan kapasitas kelembagaan statistik sektoral	Jumlah dokumen peningkatan kapasitas kelembagaan statistik sektoral	10 dokumen	9 dokumen berdasarkan data terkait	Tidak tercapai
4	Terselenggaranya kegiatan peningkatan mutu statistik daerah	Jumlah dokumen penyelenggara	10 dokumen	8 dokumen berdasarkan data	Tidak tercapai

	yang terintegrasi	statistik sektoral dan peningkatan mutustatistik daerah yang terintegrasi		terkait	
5	Terselenggaranya identifikasi kebutuhan, pengumpulan pengolahan, analisis serta diseminasi data dan metadata	Jumlah dokumen identifikasi kebutuhan pengumpulan, pengolahan, analisis serta diseminasi data dan metadata	10 dokumen	8 dokumen berdasarkan data terkait	Tidak tercapai

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (2023)

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan pencapaian kinerja yaitu 1 konten dan 3 dokumen yang tidak tercapai sesuai target yang diharapkan dari rencana kinerja pegawai. Penilaian kinerja individu sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 yang dilakukan pemimpin kepada pegawai DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara dengan mempertimbangkan SKP, indikator kinerja yaitu orientasi pelayanan mendapatkan penilaian baik (tercapai) dari pimpinan. Selain itu, kerja sama dan komitmen menjadi indikator kinerja individu yang mendapatkan penilaian kurang baik dari pimpinan. Artinya, masih ada pegawai DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara yang mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diharapkan organisasi dan pegawai masih ada yang kurang disiplin dengan waktu saat bekerja. Maka dari itu, pimpinan perlu memperhatikan kembali bagaimana cara meningkatkan Efektivitas kinerja individu pegawai agar kinerja pegawai DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara dapat meningkat dan tercapai. Dalam pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh terhadap tujuan pelaksanaan instansi

itu, seperti untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Tabel 1.2

Data Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.	30	34	64
2	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.	17	47	64
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan.	14	50	64
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	20	44	64

Sumber: Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, 2023

Data Tabel 1.2 kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat bahwa 64 PNS. Ditanya mengenai kepuasan dalam pekerjaan pada kantor DISKOMINFO. Peneliti juga menanyakan mengenai: “saya senang dengan atasan yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi”, Maka semua PNS yang menjawab tidak sebanyak 34 orang, dan pernyataan mengenai “saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri “PNS menjawab tidak sebanyak 47 orang, peneliti juga menanyakan”saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”maka PNS yang menjawab tidak sebanyak 50 orang, peneliti juga menanyakan “ saya senang berkerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya” PNS menjawab tidak 44. Artinya pegawai PNS pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara masih kurang puas dengan pekerjaan tersebut. Sehingga hal itu dikhawatirkan akan menjadi hambatan bagi pegawai Diskominfo khususnya dalam melaksanakan program atau kegiatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat, antusias, memiliki komitmen dan memberi usaha lebih untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.



Gambar 1.1

Bentuk keterlibatan pegawai pada DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan gambar 1.1 menjelaskan bahwa keterlibatan pegawai yang dilakukan seorang pemimpin kepada pegawai DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara dengan melibatkan pegawai agar mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini, pimpinan berperan penting terhadap pencapaian kinerja pegawai. Karena dengan adanya keterlibatan pegawai maka pegawai akan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku. Disisi lain, pegawai

DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara juga dapat meminta pembinaan kepada pimpinan ketika tugas yang diberikan kurang dipahami sehingga adanya hubungan timbal balik antara pimpinan dan pegawai.

Keterlibatan pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, yang terkait dengan karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya.

Dengan kata lain keberhasilan suatu kegiatan tersebut dapat diukur dari bagaimana organisasi dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan rencana atau tujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang digunakan oleh Agustin (2020:561) menemukan hasil penelitian bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penjelasan di atas atau uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Pegawai, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi atau penguatan teori tentang pengaruh keterlibatan pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

2. Bagi Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika

Dapat menjadi evaluasi dan membantu dalam memahami keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

4. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan khususnya dalam keterlibatan pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Keterlibatan

Menurut Prasetyo (2016:231) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi didalam organisasi seperti tingkat absenteisme dan turnover. Menurut Adi dan Fithriana (2018:66) keterlibatan pegawai adalah mereka yang secara hadir 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 meningkatkan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat, antusias, memiliki komitmen dan memberi usaha lebih untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Ruky (2019:363) bahwa keterlibatan pegawai adalah konsep yang cukup sederhana untuk dipahami, tetapi begitu mudah untuk di implementasikan. Ketika meningkatkan keterlibatan, pegawai juga meningkatkan diri mereka ditempat kerja, misalnya dalam motivasi, kreativitas, moral, dan tanggung jawab yang memengaruhi jalur karier serta kinerja organisasi (Salem dkk.2020:2). Menurut (Rizwan et al., 2018:34), keterlibatan kerja adalah tingkatan pegawai menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energy dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan pegawai menjadikan pegawai untuk mengarahkan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan instansi.

2.1.1.1 Faktor –faktor Keterlibatan Pegawai

Adapun faktor-faktor keterlibatan pegawai menurut Suryaningrum dan Silvianita, (2018:129) menyatakan bahwa faktor-faktor keterlibatan pegawai yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterlibatan seorang karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan hasil dari berbagai aspek tempat kerja.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan.

3. Hubungan tim dan rekan kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterlibatan pegawai.

4. Pelatihan dan pengembangan karir

Pelatihan dan pengembangan dalam proses keterlibatan pegawai karena membantu pegawai untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan pegawai yang memotivasi seseorang pegawai untuk mencapai lebih dan karena nya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi.

2.1.1.2 Indikator keterlibatan pegawai

Adapun indikator keterlibatan pegawai menurut Rahmi (2018:71) keterlibatan pegawai yaitu:

1. Partisipasi kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan pegawai dalam hal operasional pada sebuah organisasi dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2. Keberhasilan organisasi

Keberhasilan organisasi dapat diartikan sebagai turut adilnya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Pencapaian tujuan

Seperti menggunakan perencanaan, pengarahan, perorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah perasaan puas dan cinta terhadap pekerjaan yang terwujud dalam moralitas, disiplin, dan pekerjaan. Menurut Bakrie dan Yadi (2020:7) menjelaskan pengertian kepuasan secara rinci adalah: 1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional pegawai terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila seseorang pegawai puas berarti harapannya tercapai atau sebaliknya. 2. Kepuasan kerja dirasakan pegawai setelah pegawai tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya tersebut. 3. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Sari & Hadijah (2016:228) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan stimulus kepada pegawai. Menurut Junaidi (2021:7) kepuasan kerja yaitu “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka” kepuasan kerja tercermin dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya”. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Abdurahmat (2016:266). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja.

Marbun dan Jufrizen (2022:555) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang diterima oleh

pegawai baik, maka akan mendongkrak efektivitas kinerja pegawai. Menurut Ende dan Firdaus (2021:8), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai instansi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dijalani.

2.1.2.1 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dimana faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat kerjanya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, dan sistem penggajian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Junaidi (2021:8) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Atau Balas Jasa
Pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima pegawai sebagai balas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.
2. Penempatan Pegawai
Menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
3. Beban Kerja
Beban yang dipikul oleh pegawai
4. Suasana Dan Lingkungan Kerja
Keadaan disekitar tempat kerja yang aman dan juga nyaman.
5. Sikap Pimpinan

Cara pimpinan yang tidak menyenangkan bagi pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Sulistyaningsih dan martini (2020:9) menunjukkan adanya 6 faktor penting tentang kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk kenaikan jabatan, supervise, rekan kerja, kondisi kerja. Melihat dari pendapat para ahli mengenai faktor-faktor kepuasan kerja, bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting agar terbentuk kepuasan kerja.

Menurut Nugraha dan Herwoto (2020:9), faktor-faktor kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan Yang Menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasil kerja. Karakteristik ini membuat suatu pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran Yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai suatu yang adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai sesuatu yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Pegawai peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Salah satu alasan mengapa manusia perlu bekerja adalah karena kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat menyebabkan kepuasan kerja yang meningkat. Disamping itu perilaku atasan juga merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Jika kondisi tantangan pekerjaan sedang, pemberian imbalan dan promosi dipersepsikan adil, kondisi fisik organisasi tidak berbahaya dan nyaman, serta adanya rekan kerja yang ramah dan mendukung, maka akan tercipta kepuasan kerja.

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Ada 5 indikator kepuasan kerja Menurut Rivai (2014:267) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri
2. Kepuasan terhadap imbalan
Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu
3. Kepuasan terhadap supervisi/atasan
Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial
5. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Adanya kinerja yang baik tentunya akan

memberi peluang bagi pegawai untuk memperbaiki keadaan kerjanya kearah yang lebih baik. (Gunawan et Al.,2019:175) Yang menyatakan tingkat kinerja yang baik memberikan dampak positif kepada karyawan dengan membuka kesempatan untuk memperbaiki cara bekerja yang lebih efisien. Menurut Asnawi, M. A.(2019:9) kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu, hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut dengan kinerja. Pradhan & Jena (2017:89) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku dari pengetahuan seseorang dan kemampuan dalam beradaptasi serta membangun hubungan internasional yang baik.

Berdasarkan dari Huseno,T. (2016:86) Kinerja pegawai adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikutnya dijelaskan dari Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020:9) Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan dari pendapat Tsauri, S. (2014:4) Kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi.

Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018:31) yang menyatakan dalam upaya mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan perlu adanya komunikasi dan budaya organisasi yang telah disepakati karena pencapaian visi dan misi tergantung dengan hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.1 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Berikut adalah faktor-faktor kinerja pegawai yang dijelaskan Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya pegawai yang memiliki kecerdasan dan keterampilan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor Pengetahuan

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

4. Faktor Kepribadian

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 pekerjaan juga baik.

5. Faktor Kepuasan Kerja

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

6. Faktor Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Tingkat komitmen dan keterikatan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja unit kerja terkait dan instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dan unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Pandangan Rialmi dan Morsen (2020:169) yang menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah

tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki produktivitas yang tinggi, etos kerja serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

2.2 Penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan tumpuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pada variabel variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018)	Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Aceh.	Structural equation modelling (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Departemen Pendidikan Aceh
2	Nguyen, C.M.A, & Ha, M.T (2023)	The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction,	Convenience sampling	keterlibatan kerja, dan keterlibatan organisasi semuanya memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas

		and employee loyalty in higher education institution in Vietnam.		
3	Stirpe,L., profile, S.,& sammarra, A. (2022)	Satisfaction with HR practices and employee performance :A moderate mediation model of engagement and health of European Management Journal	Model mediasi	Hasilnya menunjukkan kepuasan terhadap HRP mempengaruhi kedua dimensi kinerja yang dipertimbangkan, meskipun dampaknya lebih besar untuk kinerja peran ekstra.
4	Naz, S.,Li,C.,Khan,H.S.U .D.,& Rafiq,M. (2019).	The impact of emotional intelligence on employee performance and employee engagement:mediating role of job satisfaction in manufacturing Sector of the Lahore, Pakistan.	Model PLS-SEM	Kecerdasan emosional berhubungan secara signifikan dan positif dengan kinerja dan keterlibatan pegawai secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja.
5	Pracoyo, N.A., Tubastuvi, N.,Santoso ,S.B.,&Wahyuni,S.(2022)	Determinants of employee performance:the mediating role of job satisfaction.	Purposive sampling	Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:447) kerangka berpikir adalah sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada populasi yang berbeda.

2.3.1 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, yang terikat memiliki rasa antusias dan komitmen dalam pekerjaannya. Menurut Sagala (2018:177) menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dapat menciptakan kesuksesan bagi instansi melalui peningkatan kinerja pegawai, berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Pambudi dkk dan Lomanjaya dkk, (2014:25) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Defenisi lain juga mengungkapkan bahwa keterlibatan pegawai merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi harga diri (Robbins dan Judge 2017:137).

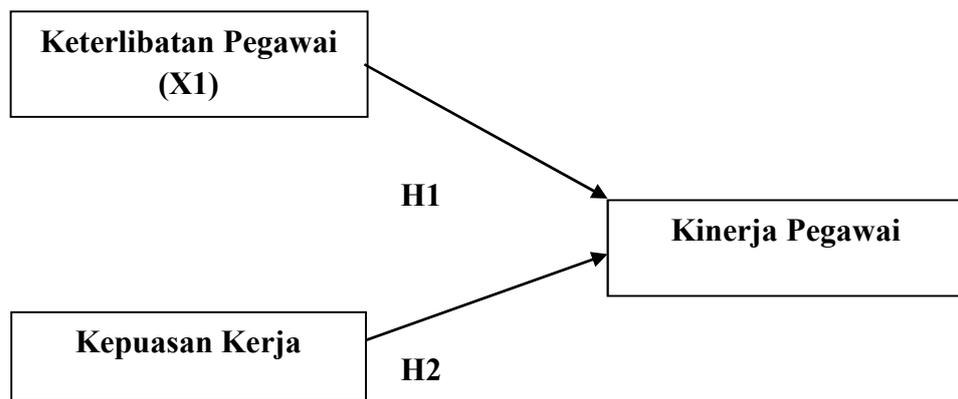
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Pratama (2015:115) yang menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai hubungan positif pada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-ngarm (2016:150) menunjukkan bahwa redesign pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Sedangkan

kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian, keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan ini dapat digambarkan secara sederhana melalui kerangka berpikir tersebut pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya masih diragukan dan dibuktikan terlebih dahulu. Berdasarkan kerangka teoritis yang berada diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau koesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif merupakan hubungan antara variabel. Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang beralamat Jl. HM.Said No.27,Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2024 sampai selesai. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 64 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menentukan sampel dengan teknik sampel jenuh yang dimana teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel anggota populasi menjadi sampel. Sampel

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 64 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.3 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya atau lapangan yang merupakan data empirik, data empirik yang dimaksud disini adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informasi yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Salah satu nya kepala bagian atau instansi pemerintah yang terkait dalam penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kajian pustaka, buku-buku atau literature yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen atau arsip, dan laporan yang bersumber dari instansi terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara.

1. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang nantinya akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara untuk di isi.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan Tanya jawab kepada salah satu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara

dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

3.5 Variabel dan Defenisi Operasional

Tabel 3.1

Variabel dan Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Keterlibatan (X1)	Menurut Rahmi (2018 :70) keterlibatan pegawai merupakan proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.	1.partisipasi kerja 2.keberhasilan organisasi 3.pencapaian tujuan 4. Dedikasi 5. Emosional	Skala likert
2	Kepuasan kerja (X2)	Menurut Junaidi (2021) kepuasan kerja yaitu” keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka” kepuasan kerja tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.	1.Kepuasan terhadap pekerjaan 2.Kepuasan terhadap imbalan 3.Kepuasan terhadap supervise/atasan 4.Kepuasan terhadap rekan kerja 5.Kesempatan promosi	Skala Likert

3	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja.	1.Orientasi pelayanan 2.Integritas 3.Komitmen 4.Disiplin 5. Kualitas 6. Efektivitas 7.Kerja sama Berdasarkan dari peraturan pemerintah No 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Tentang Kinerja Pegawai.	Skala likert
---	---------------------	---	---	--------------

Sumber : Diolah oleh penulis, 2024

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2

Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuisioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Karena penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 64 orang pegawai maka uji validitas akan dilakukan di kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuisioner adalah dilihat dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Sebagian dasar pengambilan keputusan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $>$, dengan taraf signifikan 0,05 maka variabel tersebut valid.
2. Jika $<$, dengan taraf signifikan 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpa*. Koefisien *Cronbach Alpa* yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Selain itu *Cronbach Alpa*

yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi regresi berganda adalah suatu alat analisis atau peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsi atau hubungan kasual antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diperoleh dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias.

1. Uji Normalitas

Penggunaan statistic parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan memperhatikan *Asymp.sig (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan apabila *Asymp. sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau yang disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melihat ada pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu y tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah

multikolinieritas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

3.7.3 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti jika ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak membuat kesimpulan untuk populasi. Pada metode ini dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan variabel dan mencari hubungan antara variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi.

2. Analisis Data

Metode analisis untuk menjawab hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Keterlibatan Pegawai (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model yang digunakan adalah model persamaan regresi linier berganda, adapun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana : Y = Kinerja pegawai

a = Koefisien regresi kinerja pegawai

X_1 = Keterlibatan Pegawai

X_2 = Kepuasan kerja

b_1 = Koefisien regresi keterlibatan pegawai

b_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja

e = Error/Galat

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Ujit digunakan untuk menguji positif dan signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerapkan variasi-variasi dependen.

1. Keterlibatan (X1)

- a. $H_0 : b_1 = 0$, keterlibatan pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- b. $H_1 : b_1 \neq 0$, keterlibatan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya keterlibatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kepuasan kerja (X2)

- a. $H_0 : b_2 = 0$, kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_1 : b_2 \neq 0$, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.5 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa kemampuan variabel bebas yaitu keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja untuk menjelaskan variasi atau keberagaman variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Jika R^2 semakin mendekati satu variabel bebas terhadap variabel

terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil.

