

**UNIVERSITAN HKBP NOMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

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

Nama : Intan Segita Sihotang  
NPM : 20520200  
Program studi : Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,  
KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN DAIRI**

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

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

**Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Gloria J.M Stanipar, SE, M.Si



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

Pendamping Pembimbing



Agus N. Sinanjaya, S.E., MM

Ketua Program Studi



Rominda M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap Organisasi ataupun Instansi akan selalu dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karena Sumber daya manusia adalah kunci dan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi dapat juga dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan organisasi ataupun Instansi. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan Instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan organisasi dan individu Saihudin (2019: 2).

Melihat keberadaan sumber daya manusia yang sangat penting di era global saat ini, organisasi atau Instansi dapat bertahan dalam persaingan dengan memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja didalamnya. ketika pegawai bekerja secara dan professional maka kinerja yang dikerjakan diharapkan tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab, cekatan dan mampu menggunakan kemampuannya dengan efektif dan efisien. Meningkatnya kinerja pegawai diharapkan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja organisasi atau Instansi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. setiap organisasi maupun Instansi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja hal yang sangat penting dicapai oleh instansi karena kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi. Menurut Widyaningrum (2020: 6-7) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Begitu pula pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dairi yang merupakan suatu lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan administratif publik. Dan yang mengurus pendataan tentang kependudukan yaitu salah satu urusan wajib bagi pemerintah daerah agar diketahui jumlah penduduk serta pendataan penduduk yang jelas disuatu daerah tersebut. Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten dairi memberikan pelayanan salah satunya Pembuatan akta kelahiran, Pembuatan akta nikah, Pembuatan kartu keluarga, Pembuatan Kartu Penduduk, KTP-el, Kartu Identitas Anak (KIA) yang tercantum dalam dokumen RPJMD Kabupaten Dairi Tahun 2019-2024. Namun, kinerja pegawai tersebut tidak akan datang sendirinya. Perlu faktor-faktor yang menggerakkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi harus memiliki kemampuan dalam bekerja dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam menjakankan tugas serta wewenang yang diembannya agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Penilaian kerja diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para pegawai dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang

maksimal. Dengan mengukur kinerja, dapat melihat berhasil atau tidaknya organisasi atau Instansi. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Berikut disajikan data terkait penilaian kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

**Tabel 1. 1**

**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Rata-Rata Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi Periode 2023**

Sasaran	Indikator	Tahun 2023	
		Target	Realisasi
Terlaksananya pencatatan, penatausahaan dan penerbitan dokumen atas pendaftaran Penduduk	Jumlah dokumen hasil pencatatan, penatausahaan dan penerbitan dokumen atas pelaporan peristiwa kependudukan	25.240 dokumen	30.000 Dokumen
Terlaksananya pencatatan penatausahaan dan penerbitan dokumen atas pelaporan peristiwa kependudukan	Jumlah dokumen pencatatan, penatausahaan dan penerbitan dokumen atas pelaporan peristiwa kependudukan	5.600 dokumen	7.231 Dokumen
Terlaksananya	Jumlah dokumen	500	391 dokumen

pengolahan dan penyajian data kependudukan	data kependudukan yang diolah dan disajikan	dokumen	
Terlaksananya kerjasama pemanfaatan data kependudukan	Jumlah dokumen kerja sama pemanfaatan data kependudukan	453 dokumen	530 dokumen
Tersusunnya prosil data perkembangan dan proyeksi kependudukan serta kebutuhan yang lain	Jumlah dokumen profil data perkembangan dan peoyeksi kependudukan serta kebutuhan yang lain yang tersusun	367 dokumen	402 dokumen

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi,2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi telah melaksanakan pekerjaan yang utama. Dari hasil tabel diatas penilaian kinerja pada pegawai sebagian belum terealisasikan dan belum mencapai target yan telah ditentukan. Berdasarkan hasil laporan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi hal ini disebabkan karena rendahnya pengelolaan data dan rendahnya sumber daya manusia Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Sehingga dengan adanya fenomena tersebut menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

Dengan tidak berjalannya baik maka tujuan dari organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar, harmonis dalam suatu organisasi membuat munculnya motivasi dalam di organisasi atau instansi. Dengan hasil tersebut maka pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi, karena masih ada beberapa yang belum tercapai secara maksimal. Dengan demikian

instansi harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada instansi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dalam pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Dairi memiliki tujuan instansi itu, seperti meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi salah satunya dengan adanya motivasi yang diberikan sesuai keinginannya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Terutama Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bergerak dalam bidang melayani adminis trasi kependudukan menjadikan perusahaan tidak dapat mencapai target secara baik. Hal ini membuat sesuatu yang harusnya diselesaikan dalam waktu 1 hari menjadi 3 atau bahkan 4 hari, salah satunya dalam proses pencetakan KTP Elektronik dan kurangnya kerjasama dalam organisasi tersebut mengakibatkan target yang menjadi acuan tidak dapat tercapai dengan sempurna. Inisiatif kerja juga menjadi acuan dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya inisiatif kerja, akan mendorong munculnya motivasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tercapainya tujuan dan target yang ditetapkan tergantung pada keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Instansi menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, pemberian dukungan dan motivasi. Melalui proses-proses tersebut pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya karena telah terbekali dengan pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan implementasi kerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Employee Engagement*. *employee engagement* merupakan salah satu sikap komitmen pegawai pada organisasi dan tujuannya. *employee engagement* menggambarkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dengan begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan

emosional selama menunjukkan performa mereka. Menurut Parodya (2022: 234) *Employee Engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan suka rela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik.

*Employee engagement* merupakan salah satu komponen yang memberikan kontribusi terbaik untuk peningkatan kinerja pegawai. Didalam suatu organisasi/instansi *employee engagement* menjadi suatu prioritas karena adanya keterikatan karyawan terhadap instansi maka dapat memicu pegawai dalam berkinerja dan berinovasi dengan lebih baik. Tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan disebuah instansi adalah gambaran sederhana dari arti *employee engagement*. Jika pegawai memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan mendapatkan hasil positif terhadap instansi seperti kinerja pegawai. Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, menyebabkan pegawai memberikan usaha terbaik agar hasil pekerjaannya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

*Employee Engagement* pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten dairi yaitu kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai telah bekerja keras menunjukkan dedikasi tinggi dalam melayani masyarakat akan tetapi sering kali pencapaian pegawai tidak mendapatkan pengakuan resmi dari instansi. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja. Pegawai yang merasa tidak diakui mungkin akan menunjukkan penurunan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka dan akan mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan dan meningkatkan tingkat turn over pada instansi.

*Employee Engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika keterikatan pegawai rendah maka pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Sucahyowati (2020) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian yang dilakukan Haedar (2021) bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan hal ini mengindikasikan bahwa rasa *employee engagement* yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Selain faktor *Employee Engagement*, Kemampuan kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Kemampuan merupakan hal yang telah ada dalam diri kita sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kemampuan kerja juga menunjukkan potensi orang untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan. Menurut Siregar (2023: 45) Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Kemampuan pegawai dilihat dari sisi tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan kerja. Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan dan penguasaan teknologi.

Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi atau Instansi. Kemampuan kerja pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten dairi masih rendah dikarenakan beberapa pegawai belum memiliki pengetahuan dan pelatihan memadai dalam menggunakan perangkat lunak. Hal ini dapat menyebabkan berbagai kesulitan seperti ketidakmampuan mengoperasikan komputer dengan baik maka terjadi kesalahan dalam pemrosesan dokumen, akibatnya proses bekerja makin terhambat, waktu pelayanan menjadi lama. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriah (2023) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja, menunjukkan jika kemampuan kerja yang semakin meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat



sedangkan pada penelitian Setiawan (2017) bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam kehidupan kerja sebuah komitmen dari seorang pekerja dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk menciptakan kondisi dan suasa kerja yang kondusif agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Komitmen yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat terhadap organisasi cenderung memiliki sikap berkepihakan, rasa cinta dan kewajiban yang tinggi terhadap instansi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seorang pegawai dalam sebuah organisasi dengan memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Komitmen dalam organisasi merupakan hasrat pegawai terhadap instansi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi instansi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi instansi, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan oleh instansi.

Komitmen organisasi pada di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten dairi terlihat bahwa masih rendahnya Kesadaran karyawan dalam melibatkan dirinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini bahwa adanya karyawan yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis. Pengunduran diri pegawai akan menyebabkan penurunan pada target organisasi karena dengan adanya karyawan mengundurkan diri maka organisasi harus kekurangan pegawai dalam menjalankan pekerjaan ditambah lagi dengan tidak adanya karyawan yang ahli dalam bidangnya, sehingga akan mengalami penurunan target terhadap kinerja karyawan. Pengunduran diri yang dilakukan banyaknya alasan yang berbeda bedaseperti alasan perubahan tempat tinggal, ingin lanjut kependidikan, ingin mencari peluang karir yang lebih baik dan berbagai alasan lainnya. Dari berbagai alasan maka dapat dilihat bahwa pegawai lebih mementingkan kepentingan diri sendiri tanpa memikirkan target pencapaian instansi.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pegawai merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka pegawai akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai merasa keinginan untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan suatu organisasi dan selalu mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dalam organisasi yang menciptakan rasa ketersediaan untuk mencoba dan melakukan yang terbaik untuk meningkatkan organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi adalah motivasi seseorang untuk menyelesaikan sesuatu guna mendukung kejayaan organisasi yang sesuai dengan tujuannya serta mengutamakan keperluan suatu organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian Gani (2018) bahwa komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?
2. Bagaimana Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?

3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?
4. Bagaimana Pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Peneliti

Selain sebagai persyaratan menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh *Employee Engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas

Dapat menjadi bahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa khususnya bagi mahasiswa prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat bermanfaat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk memberikan informasi mengenai *Employee Engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi, dan informasi bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian *Employee Engagement***

*Employee Engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep *Employee Engagement* bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. *Employee Engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan.

Menurut Febriansyah (2020:4) *Employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis organisasi dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya dan juga dapat berarti bagaimana mendorong pegawai ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kantor. *Employee engagement* adalah perasaan emosional pegawai terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil. Pegawai yang sudah terikat terhadap instansi menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19).

pegawai akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para pegawai yang *engaged* peduli dengan masa depan organisasi dan mereka rela juga untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka kerja. Menurut Schaufeli (2021) bahwa *Employee Engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana

semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut Robbins (2017) *Employee Engagement* yaitu dimana seorang pegawai dikatakan memiliki *employee engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Dengan demikian seorang pegawai akan merasa memiliki dan terikat dengan organisasi tersebut sehingga dapat melakukan hal-hal positif untuk perkembangan perusahaan.

Menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan *Employee Engagement* adalah atau keterlibatan pegawai adalah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk instansi demi tercapainya visi misi instansi yaitu melalui pegawai harus berkontribusi lebih kepada instansi. Pegawai yang memiliki sikap atas instansi akan cenderung melakukan hal-hal positif dan selalu menjaga nama baik instansi demi ketercapaian tujuan instansi.

### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Anitha (2014) faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang mendukung dari pihak manajemen akan berpengaruh pada pegawai untuk fokus dalam pekerjaannya.
- b. Kepemimpinan, mengarah pada keterlibatan pegawai dan keberhasilan pegawai.
- c. Hubungan Tim dan Rekan Kerja, adanya hubungan dan interaksi

- positif antar pegawai.
- d. Pelatihan dan Pengembangan Karir, memperoleh manfaat pada kepercayaan diri dalam melakukan kepercayaan.
  - e. Kompensasi, kompensasi dapat memberikan motivasi pada pegawai agar lebih fokus pada pekerjaannya .
  - f. Kebijakan organisasi, kebijakan Instansi yang fleksibel akan memberikan manfaat dalam mengantur serta menyeimbangkan Antara kehidupan yang ada ditempat kerja serta kehidupan dirumah masing-masing pegawai.
  - g. Kesejahteraan ditempat kerja, pendorong dalam meningkatkan keterlibatan pegawai.

### 2.1.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2016) Indikator dari *Employee Engagement* sebagai berikut:

#### a. *Vigor*

Dapat dinilai dengan semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

#### b. *Dedication*

Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

#### c. *Absorption*

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan.

## **2.2 Kemampuan kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja**

Seorang pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat membantu untuk mencapai tujuan Instansi. Menurut Robbins (2016:94) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan Pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Wuwungan (2020:76) Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. setiap organisasi harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2016) menjelaskan kemampuan adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).

Menurut Sumiati (2019:214) Kemampuan Kerja adalah kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan dan petunjuk teknis pekerjaan

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena



itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **2.2.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Stephen P Robbins (2015:35-38) seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

#### **1. Kemampuan Intelektual**

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah menggunakan tes IQ. Ada tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- a. Kecerdasan Numerik adalah kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan antar kata.
- c. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan menganalisa suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan meneliti implikasi dari suatu argumentasi.
- f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.
- g. Daya ingat adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masalah lalu.

#### **2. Kemampuan Fisik**

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas - tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan

karakteristik serupa. Ada Sembilan kemampuan fisik dasar adalah kemampuan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan, koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina.

- a. Kekuatan dinamis adalah kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
- b. Kekuatan tubuh adalah kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh.
- c. Kekuatan statis adalah kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
- d. Kekuatan yaitu kekuatan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.
- e. Keluwesan *extent* adalah kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.
- f. Keluwesan dinamis adalah kemampuan melakukan gerakan cepat.
- g. Koordinasi tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlebihan.
- h. Keseimbangan adalah kemampuan mempertahankan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan dalam bekerja.
- i. Stamina adalah kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang suatu kurun waktu.

### **2.2.3 Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui indikator dibawah ini. Menurut Robbins (2015 : 37) Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah keinginan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### 3. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada suatu organisasi.

## 2.3 Komitmen Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Muhammad Busro (2018: 72) mendefinisikan bahwa Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Yusuf (2018:142) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Sedangkan pendapat Pratama (2018:61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang

sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Agustin (2022) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang paling penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Menurut pendapat para ahli disatas maka dapat disimpulkan Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan organisasi.

### **2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

### **2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi dalam Busro (2018 :86) menyatakan bahwa:

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterkaitan emosional pegawai meliputi:

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
  - b. Loyalitas terhadap organisasi.
  - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi, meliputi:
- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
  - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*), yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi, meliputi:
- a. Kemauan bekerja
  - b. Tanggung jawab memajukan organisasi

#### **2.4 Kinerja pegawai**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 kinerja Pegawai Negeri Sipil hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Kinerja Pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistem yang terdiri dari perencanaan kerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kerja, dan penilaian kinerja, tidak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2014 kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam satuan organisasi yang berdasarkan atas kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Menurut Wibowo (2017:2) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Srdangkan Menurut Kismir (2016 :182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja seseorang sangat diperlukan sebab dari kinerja (*performance*) tersebut dapat dilihat dari berapa baik kesanggupan pegawai ketika memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Ciri-ciri pegawai yang mempunyai kinerja bagus yaitu pegawai yang bertanggung jawab pribadinya tidak terbatas, tegas dan komitmen terhadap resiko yang ada, tujuannya realistis, mempunyai keinginan kerja yang tinggi dan selalu berjuang ketika merealisasi tujuan yang diinginkannya, selalu berusaha merealisasikan umpan balik dan selalu mencari kesempatan untuk menerapkan rencannya yang sudah terprogram.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mampu diperoleh oleh pegawai apabila dilihat dari kualitas dan kuantitasnya pada saat melakukan tugas dan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

#### **2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan dengan beragam sudut pandang. Menurut Prawirosono (2016:9) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi dikatakan efektif, bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisiensi, bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

## 3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

### **2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja. Sistem Penilaian Kinerja berdasarkan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai tolak ukur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa instrument penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur penilaian Kinerja individu pegawai sebagai berikut:

#### 1. Orientasi Pelayanan

Orientasi Pelayanan adalah perilaku dan sikap kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain

masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

2. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

3. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalarkansikap untuk mengwujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri.

4. Inisiatif Kerja

Inisiatif Kerja adalah Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bertindak tanpa harus diinstruksikan sesuai dengan nilai dan norma dalam organisasi

5. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerja dan Instansi lain untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

7. SKP (sasaran kerja pegawai)

SKP adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh PNS.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, yaitu:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Wulandari Kiki (2021)	Pengaruh	<i>Employee</i>	<i>Employee</i>



		<i>Employee Engagement</i> , Kemampuan kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik, Kabupaten Magelang	<i>Engagement</i> (X1) Kemampuan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3)	<i>Engagement</i> , Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai serta Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Putu Aditya Parodya, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2020)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Kedisiplinan, Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sementa Sumerta Kaja Denpasar Timur	<i>Employee Engagement</i> (X1) Kedisiplinan (X2) Kemampuan Kerja (X3)	<i>Employee Engagement</i> , Kedisiplinan, Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Elisa, Slamet Widodo dan Nasution (2022)	Pengaruh Kemampuan	Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan Kerja dan

		Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Bengkulu	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Moh Rizal, Heldy Vanni Alam, Lisda I Asi (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Sri Wasillah, Pardiman, Mohammad Rizal (2022)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah)	<i>Employee Engagement</i> (X1) Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3)	<i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Diolah oleh Penulis

## **2.6 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan suatu alat ukur yang digunakan peneliti untuk menemukan arah penelitian. Menurut Sugiyono (2019:60) Kerangka berpikir merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu utama. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peneliti membutuhkan konsep dalam menentukan kerangka berpikir.

### **2.6.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai**

*Employee Engagement* adalah keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan suka rela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik. *Employee Engagement* terkait dengan kinerja pegawai karena ketika pegawai merasa terlibat dalam setiap proses perusahaan maupun pekerjaan, maka pegawai akan senantiasa terus meningkatkan kinerjanya. Pegawai tidak hanya bekerja untuk meningkatkan gaji dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan, akan tetapi pegawai yang merasa terikat akan bekerja berdasarkan tujuan organisasi ataupun perusahaan. Pada penelitian Putu Aditya Parodya dkk (2022) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti bahwa jika *Employee Engagement* pegawai yang ada semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **2.6.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kemampuan kerja Merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. kemampuan kerja yang baik ditunjukkan dengan adanya kemampuan teknis, adanya kemampuan konseptual yang baik yang dimiliki oleh pegawai dan adanya kemampuan sosial yang baik yang dimiliki

pegawai, Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat Pendidikan, pengetahuan, tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pada penelitian yang dilakukan oleh dkk (2022) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini berarti bahwa jika kemampuan semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai yang memiliki kemampuan akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal, sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kemampuan dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun.

### **2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

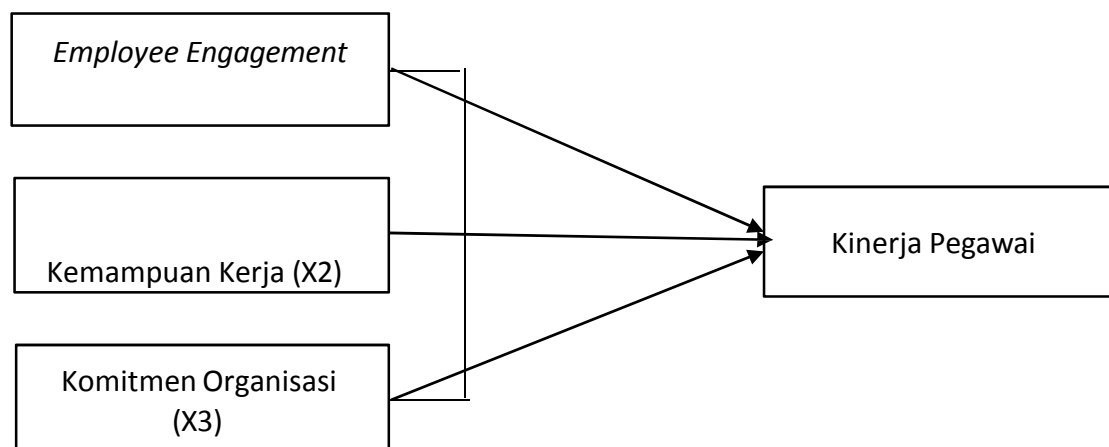
Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi maka akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan karena kemampuan potensialnya untuk mengurangi *turn over* dan meningkatkan kinerja. Pada penelitian Moh Rizal, dkk (2023) bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

### **2.6.4 Pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

*Employee Engagement*, merupakan keadaan dimana pegawai merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya vigour (semangat) dedication (dedikasi) dan absorption (keasyikan). Kemampuan Kerja mempunyai keterikatan yang kuat dengan kinerja individu dalam perusahaan maupun instansi. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri, semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan semakin tinggi Komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Pada penelitian Kiki Wulandari (2021) menyatakan bahwa *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa, *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang teruji melalui analisis data empiris sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis memutuskan

hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
4. *Employee Engagement*, Kemampuan kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang meneliti sampel serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif dipilih karena pengumpulan data menggunakan kuisioner dan akan diolah melalui aplikasi SPSS.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi yang berlokasi di Jln. Pandu, kelurahan bintang Hulu Kec. Sidikalang Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22217. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan November 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 40 orang yaitu seluruh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara).

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian besar dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan. Menurut Sugiyono (2018:81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana

semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.4 Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan yaitu antara lain:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yaitu seluruh pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, jurnal-jurnal, Buku-bukureferensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:137) ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kuisisioner (Angket)**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena yang diteliti. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih.



**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2018

2. Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

3. Wawancara

Wawancara yang digunakan adalah tanya jawab yang dilakukan kepada beberapa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi untuk memahami berbagai permasalahan yang ada dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Employee Engagement</i>	<p><i>Employee Engagement</i> adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang</p>	<p><i>Vigour</i> (semangat) Dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. <i>Dedication</i> (dedikasi) Merupakan suatu kondisi dimana pekerja semangat terlibat dengan pekerjaannya. kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, Antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial. <i>Absorption</i> (ketertarikan)</p>	Likert

		kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang. Menurut (Schaufeli 2021)	Dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati secara minat yang mendalam pada pekerjaan. Menurut (Schaufeli, 2021)	
2.	Kemampuan Kerja	Kemampuan ( <i>ability</i> ) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesanggupan Kerja</li> <li>2. Pendidikan</li> <li>3. Masa kerja</li> </ol> Menurut Robbins (2015)	Likert

		dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu organisasi. Kemampuan Menurut Robbins (2015)		
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan. Menurut Busro (2018:72)	<p>1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterkaitan emosional pegawai meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.</li> <li>b. Loyalitas terhadap organisasi.</li> <li>c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.</li> </ul> <p>2. Komitmen Kontinu (<i>Continue Commitment</i>) yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain)</p>	Likert

			<p>berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.</li> <li>b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.</li> </ol> <p>3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitmen</i>), yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kemauan bekerja</li> <li>b. Tanggung jawab memajukan organisasi</li> </ol> <p>Menurut Busro (2018:78)</p>	
4.	Kinerja Pegawai	Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2014 Kinerja merupakan prestasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi Pelayanan</li> <li>2. Disiplin</li> <li>3. Komitmen</li> <li>4. Inisiatif kerja</li> <li>5. Kerja sama</li> <li>6. Kepempinan</li> </ol>	

		kerja yang dicapai oleh pegawai dalam satuan organisasi yang berdasarkan atas kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai	7.SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10	
--	--	--	--	--

*Sumber : Diolah Oleh Penulis*

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji Validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuisioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai pearson corelation dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan nilai signifikan 5% (0,05). Uji validitas digunakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.

Tingkat Validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n-k (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan:

n = Jumlah total pengamatan (data sampel)

k = Jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat diketahui untuk mengetahui apakah jawaban dari responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai  $r$  hitungan dan  $r$  tabel dengan cara membandingkan nilai *Crobanch Alpha*. Apakah nilai *Crobanch Alpha* lebih besar dari 0,60 maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuisisioner tersebut dikatakan *reliabel*.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuisisioner tersebut dapat dikatakan tidak *reliable*.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dikatakan uji one simple kolmogorov smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil one simple

kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2018:160-161).

### **3.7.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot* Ghozali (2018:137-138). Dalam pengujian yang dilakukan yang menjadi model regresi yang baik adalah homoskedastisitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji heteroskedastisitas SPSS *Scatter plot* dengan melihat grafik.

### **3.7.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) di sekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

## **3.8 Metode Analisis Data**

### **3.8.1 Metode Deskriptif Statistik**

Metode analisis dekriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk dianalisis, sehingga dapat memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.



### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun perumusan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Employee engagement*

X<sub>2</sub> = Kemampuan Kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi

b = Nilai Koefisien Regresi

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t statistik juga dikenal sebagai uji signifikan individual yang bertujuan menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial ( Ghozali, 2018 ). Dalam menentukan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Rumusan pengujian

hipotesis yang diajukan secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Employee Engagement*

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya *Employee Engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Komitmen Organisasi

$H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_3 \neq 0$  artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

### 3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah

semua variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2018). Ketentuan dalam penelimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Uji statistik F ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Rumusan Pengujian hipotesis yang diajukan secara simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 \text{ dan } \beta_3 = 0$ , artinya *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi

$H_a : \beta_1, \beta_2 \text{ dan } \beta_3 \neq 0$  : artinya *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

### 3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan

menerangkan variabel-variabel dependen  $0 < R^2 < 1$  Apabila Nilai  $R^2$  Semakin kecil maka kemampuan variabel independen akan semakin terbatas dan nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka kema