

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BP BINTAN WILAYAH
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**HAYATI ROSALINA
NIM : 18612233**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BP BINTAN WILAYAH
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : HAYATI ROSALINA
NIM : 18612233**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BP BINTAN WILAYAH KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : HAYATI ROSALINA
NIM : 18612233

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

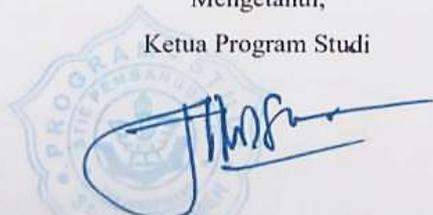


Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor



M. Syafnur, S.E., M.M.
NIDK. 8890420016 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BP BINTAN WILAYAH KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : HAYATI ROSALINA
NIM : 18612233

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Dua Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris

M. Muazansyah, S.Sos., M.M.
NIDN.10081083002 / Lektor

Anggota

Tubel Agusven, M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua

Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak. CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Hayati Rosalina
NIM : 18612233
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.13
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022

Penyusun,



HAYATI ROSALINA
NIM.18612233

HALAMAN PERSEMBAHAN



- ❖ Dengan mengucap syukur Alhamdulillah kuucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang telah diberikan karna menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya yang selalu memberikan semangat dan do'a, sehingga skripsi saya dapat diselesaikan dengan baik.

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk orang-orang yang aku cintai dan aku sayangi :

- ❖ Ucapan terima kasih kepada orang tua tercinta, yaitu Bapak Abdulloh, Ibu Suryanah dan Bapak Huda Asrori yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan, dukungan, nasehat, perhatian, motivasi, serta cinta dan sayang yang tak terhingga selama ini.
- ❖ Untuk yang tersayang Nenek Sopiah dan Kakek Suminta yang telah memberikan semangat dan do'a selama ini.
- ❖ Adik” tercinta Fitri, Aini, Lili dan seluruh Keluargaku yang telah memberikan do'a, semangat, kasih sayang dan dukungan.

HALAMAN MOTTO

“Allah S.W.T tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

- Surat Al Baqarah ayat 286 -

“ Prosesnya mungkin ga mudah, tapi endingnya bikin ga berhenti bilang allhamdulillah, Bismillah lanjut S2 di Seoul National University “

- Hayati Rosalina -

“ Kamu hebat sudah berjuang dan bertahan sejauh ini, bahunya dikuatin lagi ya, Semesta memang suka bercanda “ ☺

- Love Your Self -

“ Yang terpenting bukanlah apa yang kita kejar, melainkan kita yang tidak melupakan dan melanjutkan apa yg telah kita lakukan sejauh ini “

- Min Yoongi -

“ Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan “

-Nadin Amizah : Beranjak Dewasa -

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Yang Maha Kuasa Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BP BINTAN WILAYAH KABUPATEN BINTAN”**. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman yang selalu berjuang mengikuti risalahnya, dan semoga kita termasuk di antara mereka, umat yang selalu memperjuangkan dan menegakkan islam dan mengerjakan sunnah-sunnah Rasulullah SAW.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak M. Syafnur, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.
9. Untuk orang tua tercinta, Bapak Abdulloh, Ibu Suryanih dan Bapak Huda Asrori yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a dalam menyelesaikan kuliah ini dan Adik" tercinta Fitri, Aini, Lili yang telah memberikan semangat kepada kakanya.
10. Untuk yang tersayang Nenek Sopiah, Kakek Suminta dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a.
11. Kepada Pimpinan BP Kawasan Bintan serta staff yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.
12. Untuk Fira, Enjel, Devi, Rudy, Ipan, Aceng, Agus, Tita yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi dan telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis.

13. Untuk Mood Booster ku Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook yang telah memberikan inspirasi dan semangat terhadap penulis lewat karya-karya kalian.

14. *Dear my self*, apapun yang terjadi selama ini kuucapkan terimakasih padamu, *you're strong* lewati suka duka dan tetap lakukan yang terbaik.

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan merupakan harapan penulis dari pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022

Penyusun,



Hayati Rosalina
NIM. 18612233

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Keterlibatan Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja.....	19
2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja	21
2.1.4 Kinerja.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.4.2 Fungsi Kinerja.....	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja	25
2.1.4.4 Indikator Kinerja	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3 Hipotesis	30
2.4 Penelitian Terdahulu	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Jenis Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi Dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6 Teknik Pengolahan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	41
3.7.1.1 Uji Validitas	41
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	41
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	41

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7.3 Uji Regresi Linear Sederhana	43
3.7.4 Uji Hipotesis	43
3.7.4.1 Uji T	43
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1.1 Sejarah BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang.....	46
4.1.1.2 Struktur Organisasi BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang.....	46
4.1.1.3 Visi Dan Misi BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang.....	47
4.1.2 Gambaran Umum Responden	48
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	48
4.1.2.2 Jenjang Pendidikan Responden.....	49
4.1.2.3 Status Responden	49
4.1.2.4 Tugas Responden	50
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel	50
4.1.3.1 Variabel Keterlibatan Kerja	50
4.1.3.2 Variabel Kinerja.....	55
4.1.4 Hasil Kualitas Data	58
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	59
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	63
4.1.7.1 Hasil Uji T.....	63

4.1.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.2 Pembahasan.....	64

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Absen Kantor BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang	4
Tabel 1.2	Tugas Karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang	5
Tabel 1.3	Keterlibatan Kerja BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang	6
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang.....	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2	Jenjang Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.3	Status Responden	49
Tabel 4.4	Tugas Responden	50
Tabel 4.5	Variabel Keterlibatan Kerja	50
Tabel 4.6	Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji T)	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	64

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan.....	47
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	60
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas PP Plot.....	60
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedasitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	SPSS Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Olah Data
Lampiran 4	Hasil Dokumentasi
Lampiran 5	Persentase Plagiat
Lampiran 6	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BP BINTAN WILAYAH KABUPATEN BINTAN

Hayati Rosalina. 18612233. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
risalina147@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, kepustakaan dan dokumentasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang pada BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

Dari hasil analisis data variabel bebas yaitu keterlibatan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintan dengan ditunjukkan dengan t-hitung keterlibatan kerja sebesar $56,879 >$ nilai t-tabel sebesar $1,99773$. Besarnya pengaruh variabel keterlibatan kerja sebesar $0,425$ terhadap kinerja karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintan. Sedangkan sisanya $57,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintan.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Kinerja

Pembimbing : 1. Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.

Pembimbing : 2. M. Syafnur, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF BP BINTAN EMPLOYEES, BINTAN REGENCY

Hayati Rosalina. 18612233. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
risalina147@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work interaction on the performance of BP Bintan employees in the Bintan Regency.

This research uses quantitative research. Data collection techniques in this study were questionnaires, literature and documentation. The population and sample in this study found 66 people in BP Bintan, Bintan Regency. The data analysis technique in this study uses validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis test and hypothesis testing.

From the results of the data analysis of the independent variable, namely work involvement has an effect on the variable, namely the performance of BP Bintan employees in the Bintan Regency area, it is indicated by the t-count work involvement of 56,879 > the t-table value of 1,99773. The magnitude of the influence of the work involvement variable is 0.425 on the performance of BP Bintan employees in the Bintan Regency. While the remaining 57.5% is influenced by other variables such as work discipline and work culture that is not thorough in this study.

Based on this research, partially the variables that have a significant effect on the performance of BP Bintan employees in the Bintan Regency area.

Keywords : Work Involvement, Performance

Supervisor : 1. Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.

Supervisor : 2. M. Syafnur, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru dalam suatu organisasi, khususnya pada bidang bisnis atau perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia saat ini sudah semakin berkembang, seiring dengan dorongan dari pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan dalam target pekerjaan yang harus tercapai. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis atau publik. Menurut Sutrisno (2017) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan keinginan keterampilan pengetahuan dorongan daya dan karya (rasio rasa dan Karsa). Berapapun majunya teknologi perkembangan informasi tersedia modal dan memadai bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk itu mencapai tujuannya. Menurut Arifin (2013) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula

disebut karyawan. Keberhasilan kinerja sebuah instansi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang penting karena dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja baik maka suatu pekerjaan akan selesai dengan optimal dan sebaliknya, apabila karyawan dalam sebuah perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Pencapaian tujuan yang optimal adalah buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam menggapai target yang sudah dirumuskan pula akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak maksimal Sudaryo (2018). Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan pendekatan strategi serta terintegrasi guna menciptakan keberhasilan yang berkepanjangan untuk bekerja di dalam organisasi serta dengan meningkatkan kapabilitas dan individu pemberi kontribusi. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah keterlibatan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan mengidentifikasi pekerjaannya serta berpartisipasi aktif dalam perusahaannya serta menganggap bahwa pekerjaannya itu penting bagi harga diri dan hidupnya Stephen & Coulter (2016). Menurut Kanungo (Lukar et al., 2020) keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Apabila seorang karyawan memiliki keterlibatan tinggi yang di indikasikan dengan bersedia bekerja lembur, senang mengerjakan tugas atau pekerjaannya, merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalahnya juga, merasa sebagai bagian dari tim perusahaan dalam bekerja, maka ia akan memiliki prioritas tersendiri dalam bekerja dan akan bersedia memberikan usaha yang lebih keras untuk pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan semakin baik atau meningkat.

Dalam hal ini untuk mengukur kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) dapat digunakan beberapa indikator, yaitu :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

Dari indikator kinerja di atas, permasalahan kinerja pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan masih kurangnya disiplin karyawan dalam datang ke kantor sehingga membuat banyak karyawan dapat teguran dari atasan. Untuk memperkuat hasil penelitian, peneliti menampilkan data absen pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Absen Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan Kehadiran			
			I	S	T	TK
Desember 2021	23	66	4	2	7	3
Januari 2022	21	66	-	5	10	3
Februari 2022	20	66	-	4	9	1

Sumber : BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi dari bulan Desember 2021 sampai Februari 2022, pada bulan Desember 2021 ada karyawan yang dalam 1 bulan izin sebanyak 4 orang, sakit sebanyak 2 orang, terlambat sebanyak 7 orang, dalam hal ini bulan Desember bukan hanya satu karyawan yang tidak disiplin akan tetapi ada beberapa karyawan yang kurang disiplin datang ke kantor. Pada bulan Januari ada karyawan yang sakit sebanyak 5 orang, terlambat sebanyak 10 orang dan tanpa keterangan sebanyak 3 orang dalam hal ini bulan Januari bukan hanya satu karyawan yang tidak disiplin akan tetapi ada beberapa karyawan yang kurang disiplin datang ke kantor. Dan pada Pada bulan Februari

ada karyawan yang sakit sebanyak 4 orang, terlambat sebanyak 9 orang dan tanpa keterangan sebanyak 1 orang dalam hal ini bulan Februari bukan hanya satu karyawan yang tidak disiplin akan tetapi ada beberapa karyawan yang kurang disiplin datang ke kantor.

Harusnya pegawai memiliki tanggung jawab tersendiri dalam datang ke kantor, karena hal tersebut membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini apabila pegawai tidak memiliki tanggung jawab dalam bekerja maka akan berakibat pada dedikasi karyawan tersebut dalam bekerja, karena seorang karyawan harus memiliki antusias dalam bekerja. Akan tetapi hal ini malah sebaliknya adanya penumpukan pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam tidak masuk ke kantor sehingga menyebabkan keterlibatan kerja menurun dan kinerja pegawai tidak maksimal.

Selain itu masalah kualitas kerja karyawan pada BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang masih kurang dalam bekerja, karena dilihat pekerjaan yang selalu terlambat dalam menyelesaikan dan karyawan suka menunda pekerjaan tersebut. Sehingga hal ini membuat kualitas kerja karyawan harus ditingkatkan lagi dalam bekerja.

Tabel 1.2
Tugas Karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang

Bagian	Tugas	Waktu Penyelesaian	Keterlambatan
Bagian Administrasi dan penyusunan program	Mengelola segala dokumen baik berupa surat menyurat	13 Januari 2022	2 Februari 2022
Bidang Perencanaan	Menyusun laporan kegiatan di bidang	15 Januari 2022	30 Januari 2022

	perencanaan.		
Bidang Kepegawaian	Proses pendataan pegawai pembinaan dan pengembangan karir setiap pegawai.	4 Februari 2022	12 Februari 2022
Bidang Pemasaran	Menyusun program kegiatan pemasaran (promosi)	4 Maret 2022	8 Maret 2022

Sumber : BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang, 2022

Dari tabel di atas, dapat di lihat karyawan masih mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang harusnya di selesaikan tepat waktu akan tetapi harus siap dengan terlambat. Menurut Bapak TJ salah satu Bidang Kepegawaian, pekerjaan itu sebenarnya bisa diselesaikan dengan tepat waktu tetapi karyawan disini banyak selalu menyelesaikan pas-pasan waktu atau pun terlambat, sehingga disini dapat dilihat masih kurangnya kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu masalah keterlibatan kerja pada Kantor BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang masih kurangnya SDM yang tersedia pada kantor BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang, seperti tabel berikut :

Tabel 1.3
Keterlibatan Kerja Pada BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang

No	Nama	Jabatan Pada Bp Kawasan Bintang	
		Tugas Pokok	Tugas Tambahan
1	Tn. HA	Bidang Hukum dan HUMAS (Anggota 1)	Anggota Tim Percepatan Investasi dan Inventarisasi Pemetaan Lahan Wilayah FTZ Bintang.
2	Ny. YS	Bidang Administrasi Umum (Anggota 1)	Anggota Tim Penyusunan PERKA dan SOP KPBPB Wilayah Kabupaten Bintang Staf Pengelola Keuangan
3	Tn. AR	Bidang Perencanaan (Anggota 1)	Anggota Tim Penyusunan PERKA dan SOP KPBPB Wilayah Kabupaten Bintang

			Anggota Tim Monitoring dan Evaluasi Perusahaan di Kawasan KPBPB Wilayah Kabupaten Bintan
			Web Admin Tim Pengelola Website KPBPB Wilayah Kabupaten Bintan
4	Tn. AF	Staf Bidang perencanaan (Anggota 1)	Koordinator Pembinaan SDM dan Kelembagaan
			Pejabat Penyimpanan/Pengurus Barang Milik negara (BMN)
5	Tn. JT	Bidang Kepegawaian (Anggota 1)	Pejabat Pembuat Komitmen
6	Ny. GN	Bidang Pemasaran(Anggota 2)	Anggota Tim Percepatan Investasi dan Pemetaan Lahan Wilayah FTZ Bintan.
			Anggota Tim Penyusunan PERKA dan SOP KPBPB Wilayah Kabupaten Bintan
7	Tn. RAR	Bidang Perindag dan Penanaman Modal (Anggota 2)	Anggota Tim Penyusunan PERKA dan SOP KPBPB Wilayah Kabupaten Bintan
8	Tn. Wrs	Bidang Pembangunan (Anggota 3)	Anggota Tim Penyusunan PERKA dan SOP KPBPB Wilayah Kabupaten Bintan
			Asisten Teknis
9	Tn. NS	Staf Bidang Pembangunan (Anggota 3)	Pejabat Pembuat Komitmen
10	Tn. Afy	Staf Bidang Pembangunan (Anggota 3)	Anggota Panitia Peneliti Kontrak KPBPB Wilayah Kabupaten Bintan
			Pejabat Pengadaan Barang/Jasa
			Asisten Teknis

Sumber : BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan, 2022

Dari tabel 1.3, dapat dilihat masih ada karyawan yang memiliki rangkap jabatan pada kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan dalam melakukan tugas pokok dan fungsi pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan. Selain memiliki pekerjaan pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan masih ada beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan di tempat lain seperti Bapak Ha

salah satu anggota Bidang Hukum dan Humas mengatakan yang memiliki pekerjaan lain di luar Kantor BP Bintan sebagai Kabid Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan DPMPTSP Bintan, Bapak Jt salah satu anggota Bidang Kepegawaian yang memiliki pekerjaan lain di luar Kantor BP Bintan sebagai salah satu pegawai Perkim Bintan. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa keterlibatan kerja pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan sangat sulit dalam menyelesaikan tugas pokok yang harusnya bisa diselesaikan dengan cepat, akan tetapi terlambat dikarenakan adanya rangkap jabatan yang dipegang oleh beberapa orang pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa rangkap jabatan yang di pegang oleh karyawan sedikit sulit untuk bisa di seimbangkan dengan pekerjaannya yang lain, hal ini sangat erat dengan hubungannya dengan keterlibatan kerja, karena dalam menyelesaikan pekerjaan harusnya semua karyawan bisa berkecimpung dalam menyelesaikan pekerjaan yang harusnya cepat di selesaikan. Akan tetapi karena adanya rangkap jabatan yang dipegang oleh karyawan membuat karyawan tersebut harus membagi waktu dalam menyelesaikannya. Dalam hal ini harusnya pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan bisa membuat satu keputusan agar karyawan yang memiliki rangkap jabatan bisa membagi waktu dengan jam kerja Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan, karena hal ini sangat penting bagi karyawan lainnya yang membutuhkan karyawan tersebut agar bisa tetap bekerja sama serta terlibat dalam semua pekerjaan pada Kantor BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan.

Berdasarkan fenomena empiris dan teoritis yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan rumusan permasalahannya sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan tujuan penelitian ini sebagai berikut “Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmiah dan pengetahuan di dalam bidang manajemen, terutama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mendukung penelitian lain dalam mengkaji bidang yang sama dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan diharapkan menjadi masukan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisikan tentang tinjauan teori, baik teori dasar hingga teori penunjang yang membantu dan mendukung dalam memecahkan masalah serta sebagai pedoman

atau landasan konseptual sehingga mencapai tujuan penelitian dan kerangka pemikiran. Bab ini juga menjelaskan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, serta hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan untuk penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan di keterlibatan karyawan dan kinerja.

BAB V PENUTUP

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan masalah sebelumnya, serta saran-saran mengenai perbaikan yang mengikuti dilakukan oleh pihak instansi untuk mengembangkan kemudian dilanjutkan dengan saran-saran dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Dalam istilah manajemen diambil dari bahasa Prancis yaitu manajemen yang berarti adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan kegiatan, manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasi, dan pengontrolan untuk mencapai sasaran tersebut secara efisien dan efektif. Menurut Wahjono (2019) manajemen adalah kombinasi ilmu dan seni, yang merupakan serangkaian proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan kepemimpinan, dan pengendalian penggunaan sumber daya organisasi. Menurut Siswanto (2019) adalah ilmu dan seni mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Manajemen sebagai ilmu adalah akumulasi pengetahuan dalam unit pengetahuan yang sistematis atau terorganisir. Apa yang dilakukan manajer disebut manajemen.

Menurut Hamali (2016) manajemen adalah proses pencapaian keinginan. Oleh suatu organisasi, termasuk organisasi komersial, organisasi sosial, organisasi pemerintah, dan sebagainya. Menurut Stoner dan Freeman Safroni (2012) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi manajemen diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Ernie Tisnawati (2019) fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

1. Perencanaan atau *planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian atau *organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh.
3. Pengimplementasian atau *coordinating*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.
4. Pengendalian dan pengawasan atau *controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan di organisasikan.

Menurut Hartatik (2014) fungsi-fungsi manajemen :

1. Perencanaan

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Effendi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis organisasi. Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berspesialisasi dalam hubungan dan peran

manusia dalam perusahaan organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Menurut Wahjono (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun wujud dan tujuannya, organisasi terbuat bersumber pada bermacam visi untuk kepentingan manusia serta penerapan misi dikelola serta diurus oleh manusia.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachman (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan.
2. Pengorganisasian adalah menyelenggarakan kegiatan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, desentralisasi, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah mengarahkan kegiatan seluruh pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan adalah untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan melalui proses exit, selection, placement, dan entry.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknologi, teori, konsep dan etika pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Ya, pelatihan yang diberikan harus memenuhi kebutuhan kerja saat ini dan yang akan datang.
7. Kompensasi adalah gaji Memberikan remunerasi langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau komoditas sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

8. Integrasi adalah kegiatan yang memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama sampai pensiun.
10. Disiplin adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan terbesar.

Menurut Marwansyah (2016) manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, gaji, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan tenaga kerja manajemen dan penelitian sumber daya manusia. Berikut ini dijelaskan secara singkat pengertian dari fungsi-fungsi operasional tersebut.

1. Perencanaan sumber daya manusia ini adalah proses menilai kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa kuantitas dan kualitas yang tepat atau kemampuan tenaga kerja disediakan saat dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kuantitas dan kualitas atau kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Rekrutmen dan seleksi adalah proses yang menarik perhatian banyak karyawan potensial dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di organisasi.

3. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengelolaan melalui pelatihan, pendidikan, dan rencana pengembangan.
4. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua balas jasa yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya pada organisasi.
5. Keselamatan kerja mencakup upaya untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja.
6. Manajemen tenaga kerja atau hubungan pekerja adalah suatu proses dalam produksi barang atau jasa Dalam sistem hubungan yang terbentuk antara peserta yang terdiri dari pengusaha, pekerja, atau buruh dengan pemerintah.

2.1.3 Keterlibatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorong tiap-tiap individu untuk memberikan kontribusi kepada tanggung jawab dan tujuan kelompok. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya Akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasional. Menurut Stephen & Coulter (2016) keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan mengidentifikasi pekerjaannya serta berpartisipasi aktif dalam perusahaannya serta menganggap bahwa pekerjaannya itu penting bagi harga diri dan hidupnya.

Menurut Kanungo (Lukar et al., 2020) keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi

diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Menurut (Noor, 2016) keterlibatan kerja adalah penilaian perilaku karyawan dalam mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya sendiri selain untuk organisasi.

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukan untuk keberhargaan dirinya.

Dari definisi diatas, bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi seseorang dalam hidupnya, sehingga seorang karyawan yang memiliki pekerjaannya dan berusaha untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya

2.1.3.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal dan faktor situasional Stephen & Judge (2012) ;

1. Faktor Personal

Terdapat dua bagian di dalam faktor pesonal, yaitu faktor psikologis dan demografi yang mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas.

a. Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan

yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan apa yang dikerjakan.

b. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Khususnya para wanita dengan pendidikan yang tinggi, maka semakin besar kecenderungan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Jenis Kelamin

Perempuan dan laki – laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki – laki biasanya cenderung rasional, aktif dan agresif, sedangkan perempuan cenderung emosional dan pasif.

d. Jabatan Umumnya

Setiap individu beranggapan seseorang yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang bekerja pada posisi yang lebih rendah.

e. Senioritas

Secara psikologis berarti individu merasa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

2. Faktor situasional

Faktor situasional pertama yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja adalah :

a. Jenis pekerjaan

Yang dimaksudkan dengan jenis pekerjaan yaitu kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan baik. Kedua, organisasional, menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit.

b. Gaji

Gaji yang dirasa cukup baik dan pantas bagi karyawan menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia.

Menurut Tarman & Ruski (Tanjung, 2019) Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Faktor-faktor keterlibatan kerja menurut Safaria (Tanjung, 2019) adalah :

1. Emosional keterlibatan pekerjaan
2. Kognitif keterlibatan pekerjaan
3. Perilaku keterlibatan pekerja

2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Istijanto (Septiadi et al., 2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendah keterlibatan kerja sebagai berikut :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

4. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.

5. Motivasi Kontribusi

Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi.

6. Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

Menurut Robbin and Judges (Lukar et al., 2020) empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah :

1. Partisipasi kerja

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2. Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

4. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

Menurut Noor (2016) Indikator keterlibatan kerja, sebagai berikut :

1. Nilai pekerjaannya

Keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat.

2. Respon terhadap pekerjaan

Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja.

Dari pemampanan indikator keterlibatan kerja di atas, penulis mengambil indikator menurut Istijanto (Septiadi et al., 2017) yaitu dengan indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah yang utama,

melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosional, motivasi kontribusi dan tanggung jawab.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Emron Edison (2016) menurutnya kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Hasibuan (2014), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut (Sudaryo, 2018) kinerja ialah aspek yang berarti dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal adalah buah dari kinerja

tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam menggapai target yang sudah dirumuskan pula akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak maksimal.

2.1.4.2 Fungsi Kinerja

Menurut Abdullah (2017) standar kinerja memiliki beberapa fungsi, antara lain :

1. Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan serta ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan supaya bekerja lebih keras untuk menggapai standar.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang wajib dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Menurut pedoman kepada karyawan berkenan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna menggapai standar kinerja yang diresmikan.

Menurut Irham Fahmi (2013) fungsi manajemen kinerja merupakan berupaya membagikan suatu pencerahan serta jawaban dari bermacam kasus yang terjadi di suatu organisasi baik yang diakibatkan oleh aspek internal serta eksternal.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja karyawan maupun kelompok dalam perusahaan akan mempengaruhi terhadap jalannya keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Edison et al., (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi :
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesehatan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan.
 - b. Adanya motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya dan agama, serta lingkungan masyarakat sekitar.
2. Teknologi / Mesin, apakah kemampuan teknologi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika tidak perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru.
3. Metode / Sistem, perlu dibangun metode atau sistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang / bagian.

Menurut Priansa (2017) terdapat banyak beberapa para ahli yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi.

1. Variabel individu meliputi kemampuan serta keterampilan baik fisik ataupun mental latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial serta pengalaman demografi, menyangkut usia, asal usul serta jenis kelamin.
2. Variabel psikologis meliputi persepsi, perilaku, karakter, belajar, motivasi, variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur serta desain pekerjaan.

Menurut Bintoro (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain menurut terdiri dari motivasi, keahlian, pengetahuan, kemampuan, pembelajaran, pengalaman, atensi, perilaku karakter, kondisi-kondisi serta kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dalam pengukuran kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2014) indikator kinerja antara lain :

1. Kesetiaan, penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalan maupun di luar pekerjaan.
2. Prestasi, menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerja sama, menilai terhadap partisipasi dan kerjasama dengan karyawan lainnya baik vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan.
7. Kepemimpinan, menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.
8. Kepribadian, menilai sikap perilaku, kesopanan periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
9. Prakarsa, menilai kemampuan berfikir berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam macam elemen yang semuanya terilibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi organisasi.
11. Tanggung jawab, menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya. Sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Menurut Mathis dan Jackson (Yusuf & Syarif, 2017) indikator kinerja,

yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Tingkat kehadiran

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

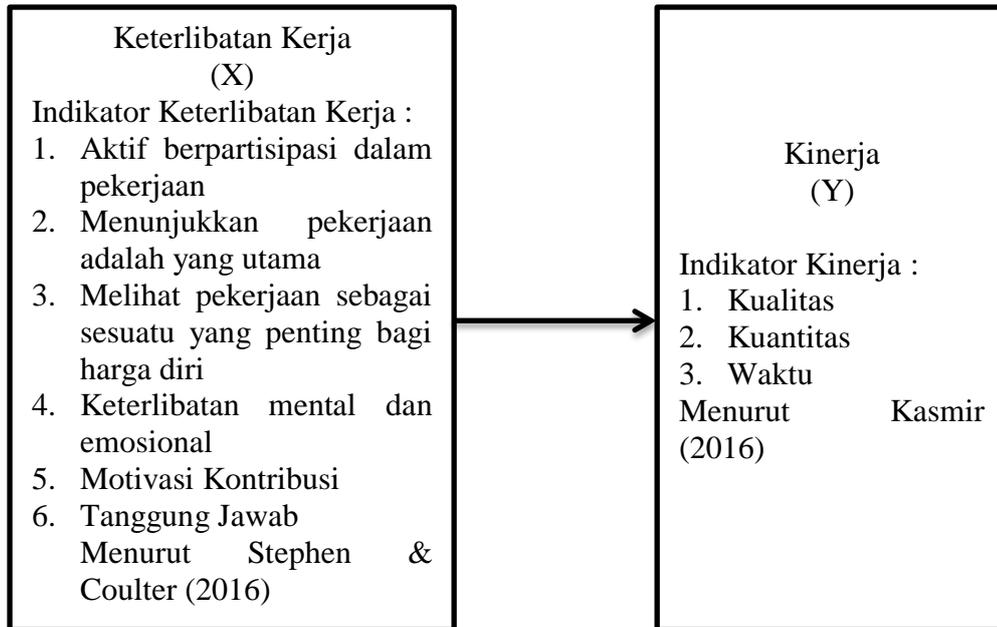
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketepatan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

Dari pemamparan indikator kinerja di atas, penulis mengambil indikator menurut Kasmir (2016) yaitu dengan indikator kualitas, kuantitas dan waktu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen Sugiyono (2017). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu keterlibatan kerja (X) dan kinerja (Y). Untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian, (2022)

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara yang dirumuskan pada rumusan masalah yang dirangkai dalam satu kalimat.

H_0 = Tidak ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan.

H_a = Ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja BP Bintan Wilayah Kabupaten Bintan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Vandy Fahrizal, I Wayan Bagia, Gede Agus Jana Susila (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan” dalam e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 8. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina dan objeknya adalah keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Besar hubungan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 68,90%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 47,40%. Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.

2. Oki Alfajri (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIn (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara” dalam Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 orang dari karyawan yang ada di perusahaan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Dari uji t dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan kerja dikarenakan pada tabel 1 telah ditunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresinya adalah 1,362. Kesimpulan lain yang dapat diambil adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan kerja. Variabel keterlibatan kerja dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan karena nilai

signifikan adalah 0,003 yang mana kurang dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan lain bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja dikarenakan telah ditunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresinya adalah -0,336. Kesimpulan lain yang dapat diambil adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Stres kerja dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan karena nilai signifikansinya adalah 0,001 yang mana kurang dari 0,05.

3. Gusmarni dan Kasmiruddin (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Milano Teluk Kuantan” dalam JOM FISIP Vol. 5 Edisi II. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSIA Milano sebanyak 40 orang. Berdasarkan uji t, variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,571 > t$ tabel 2,000. Untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,571 > t$ tabel 2,000, maka artinya bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung $15,866 > F$ tabel 1,480 nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya adalah keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, semakin meningkat keterlibatan kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

4. Teuku Roli Ilhamsyah Putra, Hamdi Harmen, Ade Irma Suryani dan Iqbal Fadilah (2019) dengan judul penelitian “*The Effect of Work Engagement and SelfEfficacy on Individual Performance Mediated by Personal Initiative Study in Students*” dalam *Business Economic and Sustainable Development Trends* hal 16-17. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh work engagement dan self-efficacy terhadap kinerja individu dengan inisiatif pribadi sebagai variabel mediasi. Objeknya adalah mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas SyiahKuala dengan jumlah populasi 2612. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional stratified sampling untuk menentukan jumlah sampel dan menyediakan sebanyak 350 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasilnya membuktikan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja individu, efikasi diri mempengaruhi kinerja individu, keterlibatan kerja mempengaruhi inisiatif pribadi, efikasi diri mempengaruhi inisiatif pribadi, inisiatif pribadi mempengaruhi kinerja individu, pribadi Inisiatif menengahi efek keterlibatan kerja pada kinerja individu, dan inisiatif pribadi menengahi efek diri, kemandirian pada kinerja individu. Kedua efek tidak langsung dalam peran parsial. Temuan ini berkontribusi pada ranah sains yang memperbaharui teori-teori kausalitas dari sebelumnya dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Model penelitian ini juga dapat

menjadi peta pikiran bagi yang praktis, seperti orang-orang kreatif untuk mengambil peluang yang terkait dengan variabel, atau untuk pembuat kebijakan untuk mengatur kebijakan. Orisinalitas terletak pada kombinasi teori kausalitas dari sebelumnya untuk menjadi satu model penelitian, dan pendekatan statistik yang menggunakan regresi linier dan uji Sobel. Batasannya terletak pada ruang lingkup objek.

5. Muhammad Sawir, Yasri dan Abror (2021) dengan judul penelitian “*The Effect of Stress, Work Environment and Work Engagement on Employee Performance*” dalam *Business and Management Research* Vol. 179. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, melihat hubungan variabel bebasnya adalah stres, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara konstruksi studi diuji menggunakan Smart PLS 3.0. Data dikumpulkan dari 120 karyawan dari kelurahan di Kota Bukit Tinggi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap work engagement dan karyawan pertunjukan. Lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan work engagement dan employee pertunjukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, peran daya tarik kerja sebagai mediator antara stres kerja dan kinerja karyawan memiliki efek negatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini sebagai metode ilmiah *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Unit observasi dalam penelitian ini adalah BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, untuk lebih jelas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer merupakan data yang di dapatkan langsung dari objek penelitian atau pengumpulan data yaitu data yang diperoleh

langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden pada BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintan.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini merupakan data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari BP Bintang Wilayah Kabupaten profil kantor, struktur organisasi serta data karyawan yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk pengumpulan data Sugiyono (2018). Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan terhadap responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

2. Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2018) kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan sebagainya.

4. Observasi

Observasi merupakan suatu metode yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada fokus permasalahan yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah teknik yang digunakan dengan mngkaji suatu gejala atau peristiwa melalui upaya mengamati dan mencatat data secara sistematis, tidak menggunakan perkataan atau tidak disertai dengan komunikasi lisan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang terdapat pada BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang berjumlah 66 orang, bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang	1
2	Wakil Kepala BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang	1
3	Anggota 1	16
4	Anggota 2	8
5	Anggota 3	18
6	Anggota 4	7
7	Pegawai APBN	15
Total		66

Sumber : BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang, 2022

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang diinginkan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang akan di ambil berjumlah 66 orang yaitu karyawan BP Bintang Wilayah Kabupaten Bintang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Indriantoro & Supomo (2013) definisi Operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan	Skala
Keterlibatan Kerja (X)	Menurut Stephen & Coulter (2016) keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan mengidentifikasi pekerjaannya serta berpartisipasi aktif dalam perusahaannya serta menganggap bahwa pekerjaannya itu penting bagi harga diri dan hidupnya.	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama 3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri 4. Keterlibatan mental dan emosional 5. Motivasi Kontribusi 6. Tanggung Jawab Menurut Istijanto (Septiadi <i>et al.</i> , 2017)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Menurut Kasmir (2016)	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8	Likert

Sumber : Data Sekunder dan Hasil Olahan Peneliti (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Misbahudin & Hasan (2013) pengolahan data adalah suatu proses memperoleh data yang diringkas dengan menggunakan rumus-rumus tertentu.

Ada beberapa tahap dalam penelitian pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

1. *Editing* adalah suatu proses pengecekan data yang telah dikumpulkan pada saat melakukan penelitian, hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam memasukkan data serta menganalisa data yang akan diolah untuk selanjutnya diambil kesimpulan.
2. *Coding* adalah suatu proses pembuatan kode-kode terhadap data-data yang telah ditetapkan oleh peneliti, pemberian kode ini berlaku pada data yang dianggap sama. Pemberian kode ini dapat berupa angka maupun huruf.
3. *Scoring* adalah suatu proses pengubahan data menjadi sebuah inisial yang berbentuk skor data yang berbentuk huruf dapat dirubah kebentuk angka atau kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert yaitu :
 - a. Sangat setuju diberi skor 5
 - b. Setuju diberi skor 4
 - c. Netral diberi skor 3
 - d. Tidak setuju diberi skor 2
 - e. Sangat tidak setuju diberi skor 1
4. Tabulasi adalah suatu proses dalam menyajikan data pada hasil olahan data yang telah dilakukan melalui pembuatan tabel secara sederhana. Setelah proses tabulasi selesai dilakukan maka akan melanjutkan ke program spss windows dengan versi 23.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak *reliable*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2015a) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas

diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dengan melihat histogram dari residualnya. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dapat dilakukan metode *kolmogorov-smirnov* dimana data yang berdistribusi normal akan memiliki nilai yang lebih dari 0,05 dan diterima. Jika nilai kurang dari 0,05 maka data akan ditolak serta tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017) uji heteroskedastisitas adalah dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan metode *Scatter-plot* dan dasar pengambilan

keputusan yaitu jika pada titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Suyono (2018) regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Model probalistik untuk regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Dengan X adalah variabel independen (bebas), Y adalah variabel dependen (terikat), adalah parameter-parameter yang nilainya tidak diketahui yang dinamakan koefisien regresi, dan ε adalah kekeliruan atau galat acak. Galat acak mempunyai peranan penting dalam analisis regresi. Galat acak digunakan untuk memodelkan variasi nilai-nilai Y untuk nilai X yang tetap. Di dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah kinerja, dan untuk variabel independen (X) adalah keterlibatan kerja.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji T

Menurut Ghozali (2015) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara

parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar eror variabel i

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

1. Penentuan nilai kritis (t tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n).

2. Kriteria hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja.

3. Kriteria pengujian

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja.

- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) uji koefisien determinasi (R^2) biasanya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari variabel dalam menerangkan variabel dependennya. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kete mempengaruhi variabel terkait yaitu seberapa besar sertifikasi mempengaruhi variabel kinerja. Jika pada hasil uji ini tidak sepenuhnya 100% maka dapat disimpulkan bahwa adanya variabel lain yang telah memengaruhi variabel dependen pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BP Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Andi Offset.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.
- Irham Fahmi. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA, Vol.8 (1)*(ISSN 2303-1174), 2147–2157.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, 1*(1), 2020. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>

- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi Offset.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Safroni. (2012). *Manajemen Dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, Dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Nuha Medika.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Erlangga.
- Stephen, R., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Deepublish.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 (2)(ISSN 2548-9585), 36–49.
- Trisnawati, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. PT. RefikaAditama.
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen*. UGM.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.

CURICULUM VITAE



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Hayati Rosalina
Gender : Female
Place And Date of Birth : Bogor, 13 Februari 1998
Citizen : Indonesia
Age : 24
Present Address : Griya Indonusa Lestari Blok I No 37
Religion : Islam
Email : risalina147@gmail.com
Phone Number / WA : 0896 0671 4836

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

Type Od School	Name Of School & Location	No. Of Year Completed
Elementary School	SDN Tapos 5 Depok	2010 year
Junior High School	MTS Darussalam Tapos Depok	2013 year
Senior High School	SMAN 7 Depok	2016 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2022 year