

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

Tety Karina Suranti¹, Sumarni², Dwi Kurniawan³

Universitas Jambi^{1,2,3}

tetykarina.s@gmail.com¹, sumarni@unja.ac.id², dwi.kurniawan13@unja.ac.id³

Received: 05-02-2024

Revised: 10-02-2024

Approved: 18-02-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Metode analisis yang digunakan disini ialah metode analisis kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yang berjumlah 65 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis statistik yang digunakan adalah menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis statistic menunjukkan terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja, dan terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara keterikatan kerja dan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa terikat pekerjaan mereka lebih mungkin memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mereka melihat nilai dan makna dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan dengan lebih semangat.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Siregar and Panjaitan 2022)

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Azikin, Ilyas, and Asiz 2019). Keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi. Keterikatan kerja memberikan motivasi secara intrinsik dengan meningkatkan peluang kepada pegawai untuk bertanggung jawab dan keterlibatan dalam bekerja. (Amirudin

and Ariyanto 2020) menyebutkan bahwa keterikatan merupakan seseorang yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja.

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang (Hafid 2017). Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellen and Sariah 2021). Menurunnya motivasi pegawai dapat dilihat dari gejala-gejala pada diri pegawai dengan ciri-ciri diantaranya absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun (Saragih and Wahyuni 2019). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai salah satu instansi yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis, Sekretariat DPRD harus dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif serta nilai-nilai yang ada manfaatnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan (*stake holders*) dengan produk yang dihasilkan oleh DPRD. Jika aparaturnya tidak mampu mengantisipasi kondisi yang berkembang dan berubah setiap saat, maka eksistensinya dalam organisasi tersebut akan berakhir (Maarif 2010)

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

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

Berdasarkan hasil observasi hasil survey awal kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga kinerja pegawai masih dalam kategori rendah karena masih terdapat 8% pegawai yang sangat tidak setuju dan 8% tidak setuju dengan pernyataan terkait kinerja pegawai. dalam hal ini, masih terdapat pegawai yang

menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditentukan dan ada beberapa pegawai yang tidak menjaga kerapiannya dan tidak merasa bersalah dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan banyak faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal karena kurangnya keterikatan kerja pegawai, berasal dari pernyataan yang dibuat oleh penulis terhadap pegawai menunjukkan bahwa keterikatan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga masih ada yang merasa belum mempunyai keterikatan terhadap apa yang sedang dia kerjakan. Hal ini terlihat dari hasil survei awal pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi pada tanggal 09 agustus 2023, dimana terdapat 11% pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan terkait keterikatan kerja. Masih ada pegawai yang bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan, masih ada juga yang belum mampu bertahan menghadapi masalah, masih ada pegawai yang enggan memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, masih ada pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugasnya, masih ada juga pegawai yang tidak senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, serta masih ada pegawai yang tidak menikmati waktu kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa keterikatan kerja pegawai masih rendah.

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi perlu membentuk keterikatan yang positif terhadap pegawai agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa memiliki keterikatan bekerja jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai serta tidak memberatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dengan mediasi motivasi kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diduga masih rendah, hal ini dikarenakan masih terdapat 2% pegawai yang sangat tidak setuju dan 16% tidak setuju dengan pernyataan terkait motivasi kerja. Masih ada karyawan yang belum mampu menggunakan keahlian yang bervariasi, masih ada pegawai yang belum mampu mengatur kesempatan dalam menyelesaikan tugas, dan masih ada pegawai yang belum merasa memiliki pengaruh bagi banyak orang. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Melini 2021) menjelaskan bahwa *work engagement* (keterikatan) berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai serta motivasi kerja dapat memediasi *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Rohana Manalu et al. 2021) menyatakan *Work Engagement* (keterikatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Saputra, Sugianingrat, and Sanjaya 2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penulis bahwa keterikatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi. Kemajuan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang ada dalam suatu lembaga dapat ditentukan dari keterikatan kerja. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan terhadap suatu organisasi akan membuat pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya tetapi motivasi juga menentukan seberapa keinginan seorang pegawai untuk bekerja seefektif mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jambi di Jl. A Yani No.02 Kec. Telanaipura Kota Jambi 36122 Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yakni sebanyak 65 pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil

menggunakan total sampling. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, dan kuesioner. Variable penelitian terdiri dari variable dependen dan variable independen, Penelitian ini memiliki dua variabel dependen karena keterikatan kerja (X) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y), serta keterikatan kerja (X) juga dapat mempengaruhi motivasi kerja (Z). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja (Z). Sedangkan variabel independen yaitu keterikatan kerja (X) dan motivasi kerja (Z). Sumber data penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk persepsi atau jawaban (responden) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kuesioner yang akan disampaikan dan disebarkan kepada responden berupa pertanyaan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Analisis data yang digunakan dalam menganalisa data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul. Adapun analisis statistik yang digunakan adalah menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah struktural equation modeling (SEM) dengan pendekatan *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan software SmartPLS. Pengujian hipotesis menggunakan PLS dilakukan dalam dua tahap yaitu menghitung langsung pengaruh variabel latihan independen terhadap variabel laten dependen dengan adanya intervening. Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisa adalah nilai yang ada pada *T-statistic* dan *p-values* yang dihasilkan dari *output* PLS dengan membandingkan dengan tingkat signifikan 0,05. 1) Jika nilai *T-statistic* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, maka signifikan. 2) Jika nilai *T-statistic* < 1,96 dan *p-values* > 0,05, maka tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 227,5 dengan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi variasi keterampilan mendapatkan kategori termotivasi. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa pekerjaan yang pegawai butuhkan kreativitas dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan pegawai

memiliki beberapa keahlian yang berbeda dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 241 mendapatkan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi identitas tugas mendapatkan kategori sedang. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai memperhatikan rincian tugas dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 251 dan kategori termotivasi.

Interpretasi responden pada dimensi signifikansi tugas mendapatkan kategori termotivasi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi suatu organisasi dan pegawai akan bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan dengan nilai skor sebesar 249 dan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi otonomi mendapatkan kategori sedang. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan memberikan kesempatan untuk saya berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai skor sebesar 230 dan kategori termotivasi. Interpretasi responden pada dimensi umpan balik mendapatkan kategori termotivasi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan memberikan kesempatan bagi saya bahwa saya mengetahui apakah saya berhasil dengan baik dalam pekerjaan atau kurang baik (gagal) dengan nilai skor sebesar 251 dan kategori termotivasi.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel kinerja pegawai dapat dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 238,93 dengan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kualitas pekerjaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan pegawai ini selalu tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan. dengan nilai skor sebesar 268 mendapatkan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kuantitas pekerjaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu dengan nilai skor sebesar 261 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi tanggung jawab mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai ini dapat bersikap profesionalisme dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 266 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kerjasama mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan Pegawai ini memiliki komunikasi yang baik dengan nilai skor sebesar 257 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi inisiatif mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan Pegawai ini dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukan dengan nilai skor sebesar 249 dan kategori tinggi.

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

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

dengan caa sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi.

Variabel kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi, dilihat dari kerapihan, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan memiliki kinerja pegawai yang baik pula. Keterikatan kerja merupakan faktor yang penting dalam organisasi, pegawai yang merasa terikat pada pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi. Artinya, keterikatan kerja yang terdiri dari semangat bekerja melebihi target, bertahan menghadapi permasalahan, memberikan usaha optimal, tertarik mengerjakan pekerjaan, memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, bangga menjadi bagian dari perusahaan, tidak pernah lalai, senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapihan, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif (2022) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Ridar. Pada penelitian Dwiyanto (2021) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan termotivasi untuk bekerja. Pegawai yang merasa terikat pada pekerjaan mereka cenderung memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas dan proyek yang mereka kerjakan. Mereka merasa bahwa hasil dari pekerjaan mereka adalah hasil dari usaha dan kontribusi mereka sendiri. Rasa kepemilikan ini memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang terbaik Artinya, keterikatan kerja yang terdiri dari semangat bekerja melebihi target, bertahan menghadapi permasalahan, memberikan usaha optimal, tertarik mengerjakan pekerjaan, memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, bangga menjadi bagian dari perusahaan, tidak pernah lalai, senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang terdiri dari variasi keterampilan, keterampilan bergam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-

tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan caa sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nafis (2023) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Wijaya (2022) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat berdampak positif pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memahami dan mendorong motivasi kerja karyawan cenderung memiliki pegawai yang lebih berkinerja tinggi dan berdedikasi. Pegawai yang termotivasi memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mereka lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan teliti dan akurat. Artinya, motivasi kerja yang terdiri dari variasi keterampilan, keterampilan bergam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan caa sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapihan, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Ihsan and Ramly 2022) yang mengemukakan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Bekaert. Pada penelitian (Viera Valencia and Garcia Giraldo 2019) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jadi, ketika keterikatan kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Artinya keterikatan kerja yang terdiri dari semangat bekerja melebihi target, bertahan menghadapi permasalahan, memberikan usaha optimal, tertarik mengerjakan pekerjaan, memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, bangga menjadi bagian dari

perusahaan, tidak pernah lalai, senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapian, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, kesesuaian target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, tanggungjawab atas hasil pekerjaan, tanggung jawab dari mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening yang terdiri dari variasi keterampilan, keterampilan bergam, keahlian yang berbeda, mempunyai kesempatan, tahapan-tahapan dan prosedur, rincian tugas, pengaruh bagi banyak orang, sangat penting bagi organisasi, tanggung jawab, memberikan kebebasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan caa sendiri, keputusan sendiri, memberikan umpan balik, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal dan evaluasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Taufik and Hidayat 2023) yang menunjukkan bahwa *work engagement* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Work engagement*, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa dan kompensasi berpengaruh positif *work engagement* dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN

Variabel kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Jambi, yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, menunjukkan kategori tinggi. Keterikatan kerja, yang melibatkan semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan, juga menggambarkan kategori terikat. Motivasi kerja, dengan variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, mencerminkan kategori termotivasi. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Jambi, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, semakin baik kinerja pegawai. Keterikatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di sekretariat DPRD Provinsi Jambi, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, semakin tinggi motivasi pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Jambi, menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat kinerja pegawai. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening di sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat pada pekerjaan cenderung memiliki motivasi kerja tinggi, yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka melalui dedikasi dan semangat yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, Amirudin, and Aris Ariyanto. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAMKO Indonesia." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* 11(2a): 1-8.
- Azikin, Sri Reski, Gunawan Beta Ilyas, and Mansur Asiz. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng." *YUME: Journal of Management* 2(1): 1-41.
- Ellen, Nur Bainah, and Sariah. 2021. "Jurnal Persada Husada Indonesia Hubungan

- Persepsi Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi Abstrak Relationship between Perception of Work Climate and Work Motivation of Employees Abstract Pendahuluan Kerja Ini Dapat Mem.” 8(30): 21–28.
- Hafid, Moh. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo.” *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 1(2): 293–314.
- Ihsan, Andi, and Mansyur Ramly. 2022. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.” *Jurnal Ekonomi Global* 1(4): 275–92. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1076>.
- Maarif, M. Syamsul. 2010. “Membangun Profesionalisme Aparatur Untuk Mengantisipasi Kebutuhan Sektor Pelayanan Publik.” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 4(2): 19–27.
- Melini, Vemma. 2021. “Pengaruh Work Engagement Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Cebong Kayuindo Ajibarang.”
- Rohana Manalu, Asipola, Rinandar Thamrin, Muridha Hasan, and Deny Syahputra. 2021. “Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan.” *Journal of Economic and Management (JECMA)* 3(1): 42–49.
- Saputra, I Kadek Susastra Ari, I A Putu Widani Sugianingrat, and Putu Krisna Adwitya Sanjaya. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) Di Sanur.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2(2): 476–85.
- Saragih, Siti Maryam, and Nini Sri Wahyuni. 2019. “Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Kota Medan.” *Jurnal Diversita* 5(2): 136–41.
- Siregar, Maju, and Doli Tua Mulia Raja Panjaitan. 2022. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung Meda.” *Jurnal Darma Agung* 30(8.5.2017): 2003–5. www.aging-us.com.
- Taufik, Achmad, and Taufik Hidayat. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di PT. North Sumatera Hydro Energy.” 3(2): 1316–20.
- Viera Valencia, Luis Felipe, and Dubian Garcia Giraldo. 2019. “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2: 1–15.