

**PENGARUH JOB INVOLVEMENT (KETERLIBATAN
KERJA) TERHADAP KINERJA IN ROLE (KINERJA
PERAN/TUGAS) PADA PT. ARGO ARTA SURYA
KECAMATAN WONOSARI
KABUPATEN BUALEMO**

Oleh :

**Eka Safitri
E.21.17.023**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

**PENGARUH JOB INVOLVEMENT (KETERLIBATAN
KERJA) TERHADAP KINERJA IN ROLE (KINERJA
PERAN/TUGAS) PADA PT. ARGO ARTA SURYA
KECAMATAN WONOSARI
KABUPATEN BUALEMO**

Oleh :

Eka Safitri

E.21.17.023

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo,.....2023

Menyetujui:

PEMBIMBING I



Dr. Musafir SE., M.Si
NIDN : 0928116901

PEMBIMBING II



Poppy Mu'zizat, SE
NIDN : 091501670

HALAMAN PERSETUJUAN

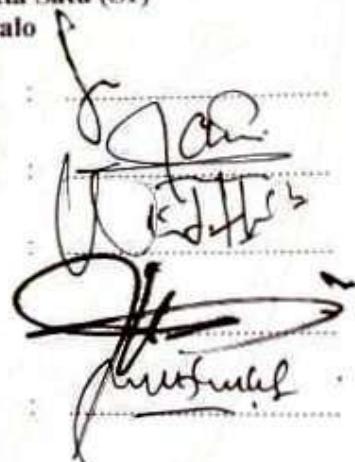
**PENGARUH JOB INVOLVEMENT (KETERLIBATAN
KERJA) TERHADAP KINERJA IN ROLE (KINERJA
PERAN/TUGAS) PADA PT. ARGO ARTA SURYA
KECAMATAN WONOSARI
KABUPATEN BUALEMO**

Oleh:

EKA SAFITRI
E.21.17.023

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo**

1. Dr. Rahmisyari, SE.,MM
(KetuaPenguji)
2. Syaiful Pakaya, SE.,MM
(AnggotaPenguji)
3. Wiwin L. Husin, SE.,M.Si
(AnggotaPenguji)
4. Dr.Musafir,SE,M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Poppy Mu'zizat, SE.,MM
(PembimbingPendamping)



Mengetahui,



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Maret 2023
Yang membuat pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hai orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung

(Q.S Ali Imron:200)

Sesungguhnya bersama kesukaran itu kemudahan, karena itu bila kau telah kau selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah

(Q.S Al Insyirah :6-8)

PERSEMBAHAN

Atas Berkat Rahmat Allah Yang Maha Pengasi Lagi Maha Penyayang

Kupersembahkan skripsi ini sebagai tanda baktiku kepada : mama, papa, suami dan anakku tercinta yang tidak pernah menyerah,

Sesungguhnya pengorbananmu ibarat ibarat permata dihatiku.

Katamu penyejuk kalbu, kasihmu penopang hidupku, aku tunggu selalu nasehatmu sepanjang masa.

ALMAMATERKU TERCINTA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

TEMPATKU MENIMBAH ILMU

GORONTALO 2023

ABSTRACT

EKASAFITRI.E2117023.THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT IN-ROLE PERFORMANCE AT PT. ARGOARTA SURYA IN WONOSARI UBDISTRICT, BUALEMODISTRICT

This study aims to find the effect of job involvement on in-role performance at PT. ArgoArta Surya in Wonosari Subdistrict, Bualemoodistrict, both simultaneously and partially. It analyzes phenomena through primary data collection, namely a list of statements/questions tested for the validity and reliability of each item of statement/question contained in the list. The analysis method used is path analysis, by first converting ordinal scaled data to an interval scale. The objects of this study are job involvement and in-role performance. The results of the first hypothesis show that Job Involvement (X), namely Meaningful Feeling (X1), Variations in Security Feeling-based Promotions (X2), and Meaningful Feeling and Variations in Availability Feelings (X3) simultaneously have a positive and significant effect on In-Role Performance at PT. ArgoArta Surya in Wonosari Subdistrict, Bualemoodistrict at 89.7%. The remaining 10.3% is by other variables unexamined in the research model. The results of testing the second hypothesis indicate that Job Involvement (X), namely Meaningful Feeling (X1), Variations in Security Feeling-based Promotions (X2), and Meaningful Feeling and Variations in Availability Feelings (X3) simultaneously have a positive and significant effect on In-Role Performance at PT. ArgoArta Surya, in Wonosari Subdistrict, Bualemoodistrict. Meaningful Feeling (X1) partially has a positive and significant effect on In-Role Performance (Y) of 35.3%. Security Feeling (X2) partially has a significant effect on In-Role Performance (Y) of 33.8%. Availability Feeling (X3) partially has a significant effect on In-Role Performance (Y) of 33.1%.

Keywords: job involvement, in-role performance



ABSTRAK

EKASAFITRI.E2117023.PENGARUHJOBINVOLVEMENT(KETERLIBATANKERJA)TERHADAPKINERJAINROLE(KINERJAPERAN/TUGAS)PADAPT.ARGOARTASURYAKECAMATANWONOSARIKABUPATENBUALEMO

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job Involvement (keterlibatan kerja) Terhadap Kinerja In Role (kinerja peran/tugas) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bulemo baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan/mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokoknya itu melalui data tar pernyataan/pertanyaan yang diujimelalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada tar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan lebih dahulu memungkinkan fersi data skalar ordinal keskal interval. Objek dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja *in role*. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja (X), yaitu Perasaan Berarti (X₁), Promosi berdasarkan Variasi Rasa Aman (X₂), dan Perasaan Berartid dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In Role Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bulemo sebesar 89,7%. Sedangkan 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis keduamenunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja (X) yakni: Perasaan Berarti (X₁), Promosi berdasarkan Variasi Rasa Aman (X₂), dan Perasaan Berartid dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In Role Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bulemo sub variabel Perasaan Berarti (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In Role (Y) sebesar 35,3%. Sub variabel Rasa Aman (X₂), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja In Role (Y) sebesar 33,8%. Sub variabel Perasaan Ketersediaan (X₂₃), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja In Role (Y) sebesar 33,1%.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, kinerja in role



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Karya Ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir.,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Sekaligus Pembimbing I, Bapak Syamsul., SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'jizat., SE.MM Selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya penyusunan Karya Ilmiah ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRACT | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1.Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2.Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3.Maksud Dan Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 6 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| 2.1. Kajian Pustaka..... | 9 |
| 2.1.1. Keterlibatan Kerja | 9 |
| 2.1.2. Dimensi Keterlibatan Kerja..... | 11 |
| 2.1.3. Indikator Keterlibatan Kerja | 11 |
| 2.1.4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja | 12 |
| 2.2.Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.2.2. Definisi Kinerja In Role | 14 |
| 2.2.3. Standar Kinerja Karyawan In Role | 15 |
| 2.2.4. Tujuan Kinerja In Role..... | 16 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.5. Dimensi Kenerja In Role..... | 16 |
| 2.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja In Role..... | 18 |
| 2.3.Kerangka Pemikiran..... | 18 |
| 2.4.Hipotesis..... | 19 |
| BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN | 21 |
| 3.1. Obyek Penelitian | 21 |
| 3.2. Metode Penelitian..... | 21 |
| 3.2.1. Operasional Variabel | 22 |
| 3.2.2. Populasi dan Sampel..... | 24 |
| 3.2.3. Sumber Data | 26 |
| 3.2.4. Teknik Pengumpulan Data | 26 |
| 3.2.5. Prosedur Penelitian..... | 27 |
| 3.2.6. Metode Analisis..... | 31 |
| 3.2.7. Pengujian Hipotesis | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 36 |
| 4.1. Gambaran Umum | 36 |
| 4.1.1 sejarah singkat perusahaan..... | 36 |
| 4.1.2. Struktur organisasi | 37 |
| 4.2. Analisis Deskriptif Pariabel Penelitian | 38 |
| 4.2.1. Gambaran umum sub variabel perasaan berarti (X1) | 40 |
| 4.2.2. Gambaran umum sub variabel rasa aman (X2)..... | 41 |
| 4.2.3. Gambaran umum sub variabel perasaan ketersedian (x3) | 42 |
| 4.2.4. Gambaran umum variabel kinerja <i>In Role</i> (Y)..... | 43 |
| 4.3. Hasil Penelitian | 44 |
| 4.4. Analisis Dan Statistic | 47 |
| 4.5. Pengujian Hipotesis..... | 50 |
| 4.5.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1) Rasa Aman (X2), dan Perasaan Ketersediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y)..... | 50 |
| 4.5.2. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) Yang Terdiri Dari Perasaan Berarti (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y) | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 4.5.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) Yang Terdiri Dari Variasi Rasa Aman (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y)..... | 51 |
| 4.5.4. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) Yang Terdiri Dari Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y)..... | 51 |
| 4.6. Korelasi Antar Variabel X, Korelasi X1,X2, Dan X3 | 52 |
| 4.7. Pembahasan | 52 |
| 4.7.1. Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y) | 52 |
| 4.7.2. Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) secara <i>Parsial</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y)..... | 54 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 59 |
| 5.1. Kesimpulan | 59 |
| 5.2. Saran | 60 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X..... | 23 |
| 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y..... | 23 |
| 3.3. Bobot Nilai | 24 |
| 3.4. Koefesien Korelasi | 29 |
| 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Latar Pendidikan..... | 38 |
| 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 38 |
| 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Umur..... | 39 |
| 4.4. Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden | 40 |
| 4.5. Tanggapan Responden Tentang Perasaan Berarti (X1) | 41 |
| 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variasi Rasa Aman (X2) | 41 |
| 4.7. Tanggapan Responden Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) | 42 |
| 4.8. Tanggapan Responden Tentang Kinerja <i>In Role</i> (Y) | 43 |
| 4.9. Uji Validitas Dan Reabilitas Sub Variabel Perasaan Berarti (X1) | 45 |
| 4.10. Uji Validitas Dan Reabilitas Sub Variabel Rasa Aman (X2) | 46 |
| 4.11. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3) | |
| 4.12. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Kinerja <i>In Role</i> (Y) | 47 |
| 4.13. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh (X1), (X2) Dan (X3) Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Variabel (Y) | 49 |

DAFTAR GAMBAR

| gambar | Hal. |
|---|-------------|
| 2.1. Model Kerangka Pemikiran | 19 |
| 3.1. Struktur Path Analisis | 32 |
| 4.1. Struktur Organisasi PT. Argo Artha Surya Kecamatan Wonosari..... | 37 |
| 4.2. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur..... | 49 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Jex & Britt (2014: 138) menyebutkan in-role performance merupakan kinerja yang ditunjukkan dalam aspek teknik yang berkaitan dengan

pekerjaan itu sendiri, sedangkan extra-role performance merupakan kemampuan non teknis seperti terampil dalam berkomunikasi secara efektif. Bakker, Demerouti & Verbeke, (2004: 84) juga menambahkan bahwa pada dasarnya konsep kinerja di bagi menjadi dua yaitu in-role performance dan extra-role performance. Konsep dari tugas dan kinerja kontekstual mengambil konsep hal lain yang merupakan bagian terpenting dari konteks kinerja karena in-role performance menunjukkan perilaku formal untuk mencapai tujuan organisasi atau mendukung tujuan teknis organisasi (Motowidlo & Scotter, 1994: 476). Jex & Britt, (2014: 137) menyebutkan in-role performance merupakan kinerja dalam aspek teknik dari pekerjaan karyawan, misalnya seorang perawat dituntut untuk melakukan pekerjaan seperti mengambil darah pasien dan mengantar obat. Amelia (2010: 208) menyatakan in-role performance adalah ukuran kinerja yang terkait dengan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerjanya. Sebagai contoh in-role performance yaitu seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja dan hasil yang dicapai.

Adapun yang dapat mempengaruhi adanya kinerja in role salah satunya keterlibatan kerja karyawan karena dapat menentukan hasil yang dicapai apabila karyawan terlibat didalamnya (bekerja). Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya. Orang tentu saja mencari harga diri serta yang lainnya. Sentralitas sebuah kemampuan adalah tingkat sejauh mana hal itu mempengaruhi harga diri. Definisi ini menggambarkan orang yang melibatkan dalam pekerjaan sebagai orang yang menganggap pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam hidupnya, dan sebagai orang yang sangat terpengaruh secara pribadi oleh keseluruhan situasi pekerjaannya seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, perusahaan, dan lain-lain.

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu (Davis & Newstrom (2010).

Menurut Luthans (2011) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Robbins (2011) berpendapat keterlibatan kerja

adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Sedangkan pada Robbins (2011) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, partisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.

Ada tiga keadaan psikologis yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 287) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah: 1). Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai. 2). Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir. 3). Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo, mengatakan bahwa kinerja *In Role* yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan, dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu Keahlian dalam tugas spesifik jabatan dan keahlian dalam tugas diluar jabatan. Masih ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan belum sesuai dengan perannya sehingga pekerjaannya terasa lamban, masih ada beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang menurun bagi perusahaan, serta masih ada beberapa karyawan mengerjakan tugas diluar pekerjaannya akan tetapi tidak mendapatkan insentif atau upah lembur yang diberikan perusahaan secara tidak langsung belum diperhatikan oleh perusahaan serta kurangnya motivasi pimpinan kepada karyawan sehingga membuat kinerja *in role* yang ada kurang efektif.

Masalah tersebut diatas disebabkan oleh keterlibatan karyawan yang masih kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan terkait sehingga menyebabkan kinerja *in role* karyawan belum optimal, keterlibatan berdasarkan atas perasaan berarti misalnya merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah kurang berharga, tidak berguna bagi karyawan yang merasakannya, dan belum bernilai dimata karyawan karena belum adanya perhatian yang lebih dari pihak perusahaan sehingga keterlibatan karyawan masih belum optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan;

keterlibatan berdasarkan atas Rasa aman: masih ada beberapa karyawan yang belum mampu menunjukkan atau bekerja adanya rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir. Sehingga membuat karyawan belum merasakan adanya perlindungan yang lebih dari perusahaan, serta keterlibatan berdasarkan atas Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal sudah cukup baik, emosional, kognitif tersedia kadang pada saat dibutuhkan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Job Involvement (Keterlibatan Kerja) Terhadap Kinerja In Role (Kinerja Peran/Tugas) Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Rasa Aman (X2), Perasaan ketersediaan (X3) secara simultan Terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo
2. Seberapa besar Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), secara paarsial terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo
3. Seberapa besar Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Promosi Rasa Aman (X2) secara paarsial terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo
4. Seberapa besar Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Promosi Perasaan ketersediaan (X23) secara paarsial terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Kinerja In Role* pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo dalam kaitannya dengan *Kinerja In Role* tentunya

harus segera dibenahi agar dapat segera tercapainya standar pelayanan minimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Provinsi Gorontalo secara lebih profesional.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Rasa Aman (X2), Perasaan ketersediaan (X3) secara simultan Terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo
- 2) Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), secara parsial Terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.
- 3) Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Rasa Aman (X2), secara parsial Terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo
- 4) Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan ketersediaan (X3), secara parsial Terhadap *Kinerja In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat keilmuan, menambah ilmu dibidang Sumber Daya Manusia dan membandingkan antara teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang dihadapi oleh PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.
2. Manfaat bagi praktisi, sebagai bahan masukan berupa informasi kepada pihak yang berkepentingan guna terciptanya sumber daya manusia pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1Keterlibatan Kerja

Kreitner & Kinicki dalam (Patras, 2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja yaitu derajat dimana seseorang secara sadar merasa terikat dan tidak terikat dan konsen dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan.Yoshimura dalam (Utami & Palupiningdyah, 2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (job involvement) berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu (Davis & Newstrom (2010).

Menurut Luthans (2011) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Robbins (2011) berpendapat keterlibatan kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Sedangkan pada Robbins (2011) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, partisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai keterlibatan kerja, memiliki kesamaan arti, yaitu merupakan proses partisipasi yang antusias yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai nilai dan tujuan dari organisasi.

Menurut Robert et al., (2010) “job involvement is defined as the extent to which a person psychologically identifies with his or her job”.

Pendapat tersebut menyiratkan, keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai identifikasi sebagai sejauh mana individu mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya.Muchinsky (2012) “job involvement refers to the degree to which a

person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one's self-image". Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa keterlibatan kerja mengacuh pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan karyanya dan pentingnya bekerja untuk seseorang dalam citra dirinya. Menurut Blau & Boal (dalam Kartiningsih, 2012) berpendapat bahwa keterlibatan kerja mengimplikasikan suatu penyataan positif dan lengkap dari aspek inti pada diri sendiri dalam pekerjaan.

Pendapat di atas mengenai keterlibatan kerja dapat disimpulkan, sejauh mana karyawan mengidentifikasikan secara psikologis dan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi citra dirinya

2.1.2. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk performance kerja, kualitas, dan kuantitas hasil kerja yang lebih besar serta efisiensi kerja yang tinggi. Uygur dan Kilic, (2015:09) mengelompokkan keterlibatan kerja menjadi empat karakteristik, yaitu :

- a. Pekerjaan sebagai tujuan sentral kehidupan

Dalam pekerjaan sebagai tujuan sentral kehidupan, keterlibatan kerja dianggap sebagai sejauh mana individu menganggap situasi kerja penting dan sebagai pusat identitasnya karena kesempatan untuk memenuhi kebutuhan utama.

- b. Partisipasi aktif dalam pekerjaan

Dalam partisipasi aktif dalam pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi sebagai petunjuk kesempatan untuk membuat keputusan pekerjaan, membuat kontribusi penting untuk tujuan organisasi, dan penentuan nasib sendiri. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan untuk mempermudah pencapaian kebutuhan seperti prestise, otonomi diri, dan harga diri.

- c. Kinerja sebagai pusat harga diri

Dalam kinerja sebagai pusat harga diri, keterlibatan kerja menunjukkan bahwa kinerja pada pekerjaan adalah pusat perasaan kelayakannya.

- d. Kesesuaian kinerja dan konsep diri

Kinerja pada pekerjaan dan perasaan kelayakan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya diharapkan adanya kesesuaian.

2.1.3. Peran Atau Efek Keterlibatan Kerja

Logika yang mendasari keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan akan berpengaruh pada dirinya dan meningkatkan otonomi dan kendali dirinya atas pekerjaannya sehingga akan membuat individu tersebut lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja, dan keinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja. Blau dan Boal (2015:87) juga memberikan konsep apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan akan menyebabkan terjadinya *turn over* dan kemangkiran (absen). Keterlibatan kerja juga dapat menjadi anteseden stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepuasan hidup, keinginan berpindah, dan konflik pekerjaan dan keluarga.

2.1.4. Dimensi Keterlibatan Kerja

Ada tiga keadaan psikologis yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 287) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi–kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan bernilai.
2. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, atau karir.
3. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber–sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

2.1.5. Indikator Keterlibatan Kerja

Adapun indikator keterlibatan kerja dari Kanungo dalam (Suratman, 2017) adalah sebagai berikut: Keterlibatan kerja menjadi hal penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri, dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan.

Keterlibatan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja karyawan dan diperlukan untuk meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan. Pentingnya peran pekerjaan bagi karyawan berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka, misalnya kebutuhan untuk jenjang karir dan kebutuhan akan gaji yang besar. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi

misalnya menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaannya, dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal karena merasa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Sebaliknya karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah akan merasa kurang peduli terhadap pekerjaannya.

2.1.6.Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja. Dimana keterlibatan kerja berhubungan dengan beberapa faktor pribadi dan organisasi seperti yang dikemukakan oleh Schultz & Schultz (2012) antara lain adalah:

1. Faktor Pribadi Karakteristik pribadi penting dalam keterlibatan kerja, diantaranya meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan untuk berkembang, lama kerja, dan keyakinan dalam etos kerja.
2. Faktor Organisasi Faktor-faktor yang terkait tingkah laku pemimpin dan proses pengambilan keputusan berhubungan dengan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi tinggi termasuk pengayaan pekerjaan, otonomi, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sikap positif terhadap kelompok kerja akan memberi performa yangbaik dalam pekerjaannya.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan sesungguhnya dalam suatu perusahaan adalah kinerja.Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer.Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai tugas dan perananya sesuai dengan tujuan perusahaan yang dihuhungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2012:7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2014:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat

atau tidak melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu

target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja terhadap pekerjaan yang ditekuni.

2.2.2. Definisi Kinerja In Role

Kinerja In Role di definisikan sebagai perilaku karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell et al, 2010:278). Menurut Campbell et al (2010: 78) menjelaskan perbedaan penting antara perilaku kinerja yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan karena melibatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku kinerja yang berkontribusi pada organisasi dalam cara lain. Menurut Motowidlo (2013:39) Kinerja In Role didefinisikan sebagai total nilai harapan untuk organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembeda yang dapat membawa individu untuk keluar dari periode waktu yang standar.

Jex & Britt (2014: 138) menyebutkan in-role performance merupakan kinerja yang ditunjukkan dalam aspek teknik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sedangkan extra-role performance merupakan kemampuan non teknis seperti terampil dalam berkomunikasi secara efektif. Bakker, Demerouti & Verbeke, (2004: 84) juga menambahkan bahwa pada dasarnya konsep kinerja dibagi menjadi dua yaitu in-role performance dan extra-role performance. Konsep dari tugas dan kinerja kontekstual mengambil konsep hal lain yang merupakan bagian terpenting dari konteks kinerja karena in-role performance menunjukkan perilaku formal untuk mencapai tujuan organisasi atau mendukung tujuan teknis organisasi (Motowidlo & Scotter, 1994: 476). Jex & Britt, (2014: 137) menyebutkan in-role performance merupakan kinerja dalam aspek teknik dari pekerjaan karyawan, misalnya seorang perawat dituntut untuk melakukan pekerjaan seperti mengambil darah pasien dan mengantar obat. Amelia (2010: 208) menyatakan in-role performance adalah ukuran kinerja yang terkait dengan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan

deskripsi kerjanya. Sebagai contoh in-role performance yaitu seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja dan hasil yang dicapai.

2.2.3. Standar Kinerja Karyawan In Role

Menurut Wirawan (2010:67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaanya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”. Menurut Suyadi Prawirosentono (2010:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1. Efektifitas**

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- 2. Tanggung jawab**

Merupakan bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

- 3. Disiplin**

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kataatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

- 4. Inisiatif**

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan inisiatif lain karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.2.4. Tujuan Kinerja In Role

Menurut Soekidjo Notoatomodjo (2011:143) “untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan,
2. Adanya standar pelaksanaan kerja,
3. Praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

2.2.5. Dimensi Kinerja In Role

Berdasarkan Model Cambell's yang menggambarkan pentingnya in-role performance dan extra-role performance, Jex & Britt (2014: 138) menganjurkan dimensi dari in-role performance sebagai berikut.

1. Job-specific task proficiency (keahlian dalam tugas spesifik jabatan)

Job-specific task proficiency adalah dimensi yang menggambarkan perilaku yang berhubungan dengan tugas utama seseorang dalam organisasi sesuai dengan perannya. Misalnya menghitung uang, mencatat deposit, dan menguangkan cek merupakan spesifikasi pekerjaan dari teller bank. Contoh lain yaitu seorang karyawan memiliki tugas atau peran seperti menyusun jadwal, meningkatkan kedisiplinan, dan menjalin komunikasi.

2. Non-job-specific task proficiency (keahlian dalam tugas diluar jabatan)

Non-job-specific task proficiency adalah dimensi yang menggambarkan perilaku yang harus dimiliki secara umum yang sifatnya tidak spesifik. Misalnya tugas primer dari karyawan adalah memperhatikan dan melakukan pekerjaan pada bidangnya. Namun, karyawan dapat dikatakan baik apabila melakukan tugas secara umum seperti memberikan informasi yang valid kepada atasan, dapat bekerja diluar jam kerja (lembur), mampu koordinir sesama rekan kerja serta dapat memenuhi target yang telah ditentukan .

2.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja In Role

Berdasarkan penelitian Satavuthi & Chaipoopirutana (2014: 67) ditemukan beberapa faktor yang berpengaruh pada In-role Performance, sebagai berikut.

1. Evaluasi diri (self-evaluation) Evaluasi diri diindikasikan sebagai faktor penentu utama dari in-role performance. Karyawan dengan kemampuan evaluasi diri yang tinggi dalam pekerjaannya dapat lebih meningkatkan in-role performance.
2. Kepuasan kerja (job satisfaction) Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan in-role performance. Kepuasan kerja dapat di tercipta dari beberapa faktor seperti pengalaman kerja (gaji, rekan kerja, manager, promosi, fasilitas organisasi, dan karakteristik pekerjaan) dapat berpengaruh pada kinerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

| Penelitian | Judul Penelitian | Tujuan penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|--------------------------------------|--|---|-------------------------|--|
| Sebastianus Alexander Septiadi(2021) | Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja in role dengan mediasi komitmen organisasional | Untuk Mengetahui keterlibatan kerja terhadap kinerja in role dengan mediasi komitmen organisasional | metode Analis Sem | Ada pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja in role dengan mediasi komitmen organisasional secara Signifikan |
| Chellsa Afridhamita (2020) | Pengaruh Pengembangan karir dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Indo Dharma Transport | Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan karir dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Indo Dharma Transport | metode Analis sederhana | Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengembangan karir dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Indo Dharma Transport secara signifikan |
| Gian F Kasanger | Pengaruh Pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap | Untuk Mengetahui Pengalaman kerja dan keterlibatan kerja | metode Analis Path | Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengalaman kerja dan keterlibatan |

| | | | | |
|--------|--|---|--|---|
| (2021) | kinerja in role pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Kantor Cabang Manado | terhadap kinerja in role pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Kantor Cabang Manado | | kerja terhadap kinerja in role pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Kantor Cabang Manado |
|--------|--|---|--|---|

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

| Nama (tahun) | Judul | Tujuan penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|-------------------|---|--|----------------------|-------|
| Eka Safitri(2023) | Pengaruh job involvement (keterlibatan kerja) terhadap kinerja in role (kinerja peran/tugas) pada pt. Argo arta surya kecamatan wonosari Kabupaten bualemo | untuk mengetahui Pengaruh job involvement (keterlibatan kerja) terhadap kinerja in role (kinerja peran/tugas) pada pt. Argo arta surya kecamatan wonosari Kabupaten bualemo | Metode Analisis Path | |

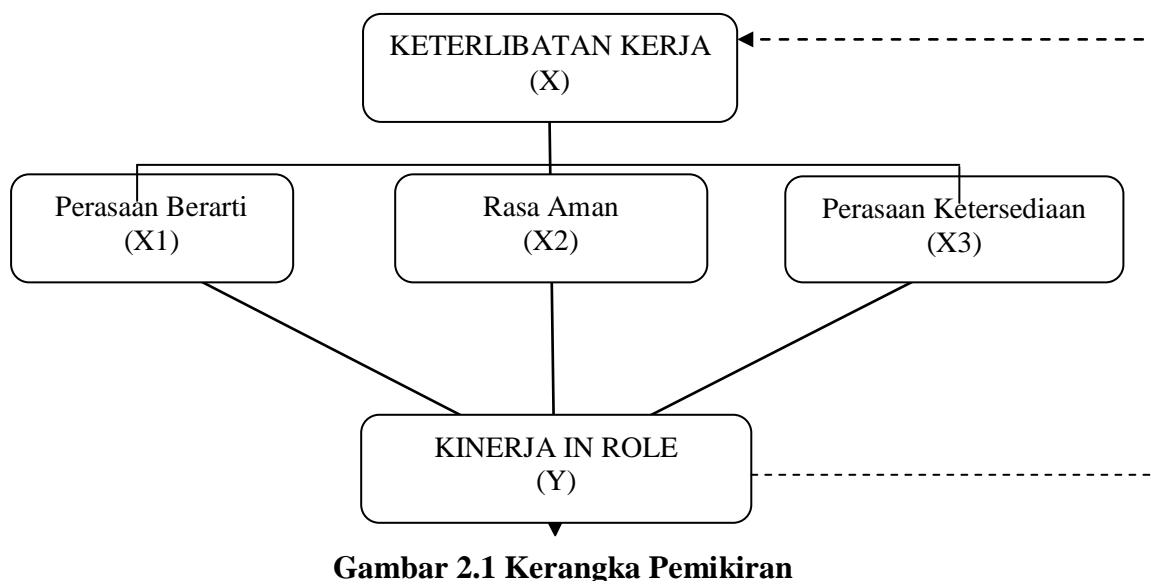
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan/pegawaian adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kinerja In Role di definisikan sebagai perilaku karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi menjelaskan perbedaan penting antara perilaku kinerja yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan karena melibatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku kinerja yang berkontribusi pada organisasi dalam cara lain.Terciptanya kinerja in role yang baik

tidak terlepas dari Job Involvement yang terdapat di dalamnya, yang mempengaruhi keterlibatan individu dalam suatu hubungan kerja dan tempat mereka bekerja. Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Keterlibatan Kerja(X) yakni : Perasaan Berarti (X₁), Rasa Aman (X₂), dan Perasaan Ketersediaan (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In RolePada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.
2. Keterlibatan Kerja(X) yakni : Perasaan Berarti (X₁), secara parsialberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In RolePada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.
3. Keterlibatan Kerja(X) yakni : Rasa Aman (X₂), secara parsialberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In RolePada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.
4. Keterlibatan Kerja(X) yakni : Perasaan Ketersediaan (X₃), secara parsialberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In RolePada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Keterlibatan Kerja (X) yakni : Perasaan Berarti (X_1), Rasa Aman (X_2), dan Perasaan Ketersedian (X_3) PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Questioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010:5). Sedangkan menurut Kerlinger dan Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Keterlibatan Kerja (X) yakni : Perasaan Berarti (X_1), Rasa Aman (X_2), dan Perasaan Ketersedian (X_3).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Kinerja In Role (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|------------------------|---------------------------------|---|---------|
| Keterlibatan Kerja (X) | Perasaan Berarti (X_1) | Berharga, Berguna, dan Bernilai. | Ordinal |
| | Rasa Aman (X_2) | Mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut Memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, Status Karir | Ordinal |
| | Perasaan Ketersediaan (X_3) | Kecukupan fisik personal, Emosional, Kognitif tersedia pada saat dibutuhkan. | Ordinal |

Sumber X: Luthans (2011: 287)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------|---------|-------------------------------|---------|
| | | Keahlian dalam tugas spesifik | Ordinal |

| | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Kinerja <i>In Role</i> (Y) | Dimensi Kinerja <i>In Role</i> | jabatan | |
| | | Menyusun jadwal, Meningkatkan kedisiplinan, dan Menjalin komunikasi Keahlian dalam tugas diluar jabatan Memberikan informasi yang valid kepada atasan, Dapat bekerja diluar jam kerja (lembur), Mampu koordinir sesama rekan kerja serta Dapat memenuhi target yang telah ditentukan | |

SumberY : Jex & Britt (2014: 138)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3.BobotNilai

| PILIHAN | BOBOT |
|---|----------|
| Sangat Setuju/Selalu (sangat positif) | 5 |
| Setuju / Sering (positif) | 4 |
| Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral) | 3 |
| Tidak Setuju / Jarang (Negatif) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif) | 1 |

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di Belajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang ada pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo sebanyak 75 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan

untuk populasi.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penarikan ini di tentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi Slovin (1960) yang di kutip sellvila husein (2014) adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ke tidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolak atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

$$n = \frac{75}{1+75(0,1)(0,1)} = 42.8 \text{ atau di tetapkan } 43 \text{ sampel}$$

3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan (tidak termasuk Pimpinan) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument.Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil.Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) . (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$ di mana distribusi t yang digunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.4. Koefisien korelasi

| R | Keterangan |
|-------------|---------------|
| 0,800-1,000 | Sangat tinggi |
| 0,600-0,799 | Tinggi |
| 0,400-0,599 | Cukup tinggi |
| 0,200-0,399 | Rendah |
| 0,000-0,199 | Sangat rendah |

Sumber : Riduan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan diinterpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikansi tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya

juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- K = Jumlah instrument pertanyaan
- $\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
- S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

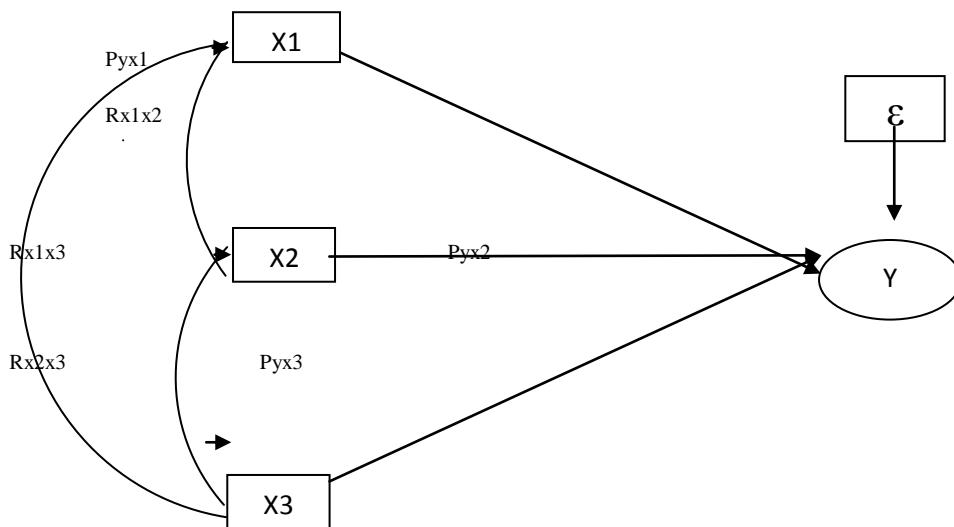
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$Score = scale\ value +/ scale\ value / + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Keterlibatan Kerja(X) yakni Perasaan Berarti (X1), Rasa Aman (X2), dan Perasaan Ketersediaan (X3) Terhadap Kinerja In Role (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.2 Struktur Path analisis

Dimana :

PyX1 : Perasaan Berarti

PyX2 : berdasarkan Rasa Aman

PyX3 : Perasaan Berarti dan Rasa Aman

Y : Kinerja *In Role*

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁, X₂ dan X₃, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + Py\epsilon$$
 2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, X₃ dan Y
 3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
 4. Menghitung matrix invers R₁⁻¹
 5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i = 1, 2 dan 3)
 6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂, X₃ terhadap Y
 7. Hitung pengaruh variabel lain (Py ϵ)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :
- Y \leftarrow X_i \rightarrow Y (Pyx_i) (Pyx_i) (Pyx_i); dimana i = 1, 2 dan 3
9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|----------|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|----------|---|---|---|---|
| | | September | | | | Oktober | | | | November | | | Desember | | | | |
| Minggu | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Konsultasi Judul Penelitian dan Pengesahaan Pembimbing I/II | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Konsultasi Bab I,II,II Pada Pembimbing I/II | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengesahaan Proposal Oleh Pembimbing I/II | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengurusan Berkas Ujian Proposal | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Ujian Proposal | | | | | | | | | | | | | | |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

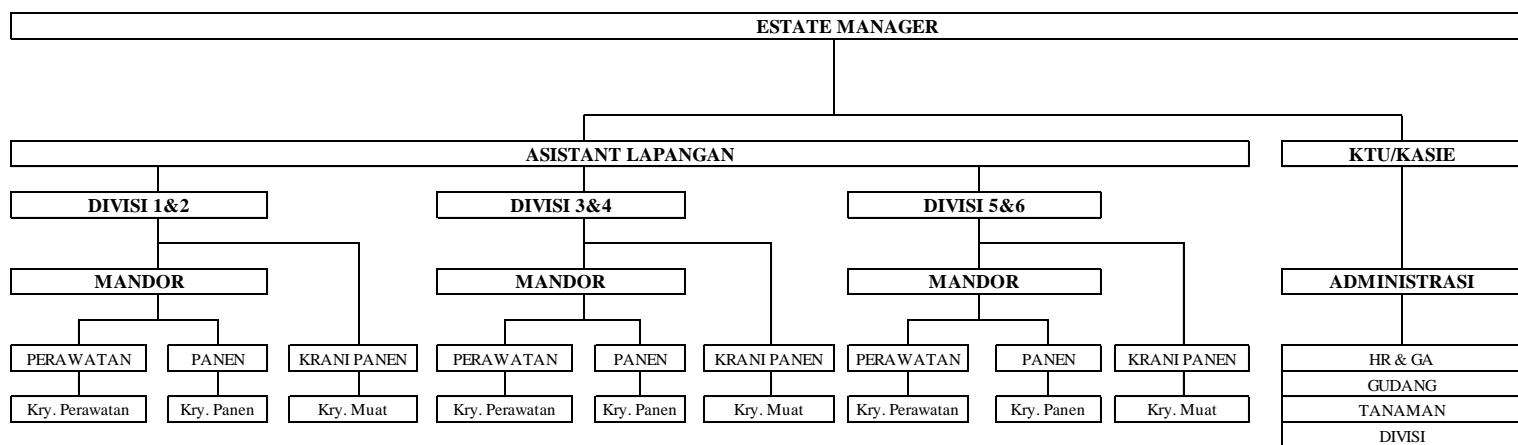
4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat BadPT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo

Awal mula adanya perkebunan kelapa sawit di kab,Boalemo. Berawal dari keinginan masyarakat Desa Saritani KC,Wonosari,KB Bolemo yang ingin adanya perubahan perekonomian di bidang pertanian dan perkebunan dari tanaman jagung ke tanaman sawit agar tarap hidup masyarakat lebih sejahtera,oleh karna itu awal tahun 2012 masarakat di wilayah Desa Saritani,KC, Wonosari, KB,Boalemo,bermohon kepada pemerintah Daerah Kb,Boalemo untuk mendatangkan infestor perusahaan kelapa sawit untuk menanamkan modalnya di KB,Boalemo.Alhadulillah pada pertengahan tahun 2012 pemerintah Daerah kab,Boalemo mengabulkan permohonan masarakat Saritani,KC,Wonosari,KB,Boalemo,dengan mendatangkan infestor perusahaan kelapa sawit yaitu ,PT AGRO ARTHA SURYA yang berkantor di Jakarta,dengan datangnya perusahaan ini masarakat sangat gembira dan senang hati,PT AGRO ARTHA SURYA pada saat itu juga melakukan sosialisasi tahap pertama dengan masarakat di beberapa Desa di kabupaten Boalemo,dan sekaligus melakukan perijinan ke pemerintah Daerah.pada akhir tahun 2012 perusahaan kembali melakukan sosialisasi yang kedua ke masarakat petani dan sekaligus melakukan pembebasan lahan dan ganti rugi bagi petani yang akan bermitra dengan perusahaan, yang kerja samanya 50_50 persen.pada awal tahun 2013 perusahaan mulai malakukan pembukaan atau pembersihan kebun dan lahan yang akan di tanami kelapa sawit dengan menggunakan alat berat,pada bulan Maret tahun 2013 di lakukan penanaman perdana bibit pohon kelapa sawit yang di laksanan wilayah Desa saritani,penanaman ini di lakukan sampai tahun 2015, dan di tahun 2019 para petani sudah menerima pembagian hasil dari panen buah sawit sampai tahun ini,itulah cerita awal mula adanya perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Boalemo terimakasih.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Argo Artha Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. AGRO ARTHA SURYA
ESTATE AAS-3**



Gamabar 4.1 Struktur Organisi PT. Argo Artha Surya Kecamatan Wonosari

Kabupaten Bualemo

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 43 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: Latar Pendidikan, Jenis kelamin dan Umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

| Jenis Kelamin | Frekuansi (Σ) | Prsentase (%) |
|---------------|------------------------|---------------|
| SMA/SMK | 23 | 53 |
| S1 | 18 | 42 |
| S2 | 2 | 5 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 53%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 18 orang atau 42%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuansi (Σ) | Prsentase (%) |
|---------------|------------------------|---------------|
| Laki-laki | 24 | 56 |
| Perempuan | 19 | 44 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 24 orang atau sekitar 56%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Frekuansi (Σ) | Prsentase (%) |
|------|------------------------|---------------|
| | | |

| | | |
|---------------|----|-----|
| 22 - 30 Tahun | 19 | 44 |
| 31 - 45 Tahun | 17 | 40 |
| 46 - 58 Tahun | 7 | 16 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur 22-30 Tahun yaitu 19 orang atau sekitar 44%, sedangkan jumlah responden umur 31-45 Tahun sebanyak 17 orang atau 40%. Dan jumlah responden umur 46-58 Tahun sebanyak 7 orang atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja *In Role*. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 43 = 43$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 43 = 215$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{215 - 43}{5} = 34,4 = 34$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

| No | Rentang | Kategori |
|----|---------|---------------|
| 1. | 34-77 | Sangat Rendah |

| | | |
|----|---------|---------------|
| 2. | 78-112 | Rendah |
| 3. | 113-147 | Sedang |
| 4. | 148-182 | Tinggi |
| 5. | 183-215 | Sangat tinggi |

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Sub Variabel Perasaan Berarti (X1)

Hasil Tabulasi data Sub Variabel Perasaan Berarti (X1), yang diisi oleh 43 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Perasaan Berarti (X1)

| Skor | Item | | | | | | | | |
|-----------------|------------------|------------|-------------|------------------|------------|-------------|----------------------|------------|-------------|
| | X ₁ 1 | | | X ₁ 2 | | | X ₁ 3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 5 | 22 | 110 | 51,2 % | 21 | 105 | 48,8% | 23 | 115 | 53,5 % |
| 4 | 14 | 56 | 32,6 % | 12 | 48 | 27,9% | 10 | 40 | 23,3 % |
| 3 | 7 | 21 | 16,3 % | 10 | 30 | 23,3% | 9 | 27 | 20,9 % |
| 2 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | 1 | 2 | 2,3% |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| Σ | 43 | 187 | 100% | 43 | 183 | 100% | 43 | 184 | 100% |
| Kategori | Sedang | | | Sedang | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sub Variabel Perasaan Berarti (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 187 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 183 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 184 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.2. Gambaran Umum Sub Variabel Rasa Aman (X2)

Hasil Tabulasi data Variabel Rasa Aman (X2), yang diisi oleh 43 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Variasi Rasa Aman (X2)

| Skor | Item | | | | | |
|-----------------|------------------|------------|-------------|------------------|------------|-------------|
| | X ₂ 1 | | | X ₂ 2 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 5 | 24 | 120 | 55,8 % | 0 | 0 | 0,0% |
| 4 | 5 | 20 | 11,6 % | 12 | 48 | 27,9% |
| 3 | 11 | 33 | 25,6 % | 18 | 54 | 41,9% |
| 2 | 3 | 6 | 7,0% | 13 | 26 | 30,2% |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| Σ | 43 | 179 | 100% | 43 | 128 | 100% |
| Kategori | Tinggi | | | Sedang | | |

| Skor | Item | | | | | |
|------|------------------|------|---|------------------|------|---|
| | X ₂ 3 | | | X ₂ 4 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------|---------------|------------|-------------|---------------|------------|-------------|
| 5 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| 4 | 27 | 108 | 62,8 % | 12 | 48 | 27,9% |
| 3 | 9 | 27 | 20,9 % | 18 | 54 | 41,9% |
| 2 | 7 | 14 | 16,3 % | 13 | 26 | 30,2% |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| Σ | 43 | 149 | 100% | 43 | 128 | 100% |
| Kategori | Tinggi | | | Sedang | | |

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub Variabel Rasa Aman (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 179 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 128 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 149 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 128 dengan kategori sedang.

4.2.3 Gambaran Umum Sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3)

Hasil Tabulasi data Variabel Perasaan Ketersediaan (X3), yang diisi oleh 43 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7.Tanggapan Responden Variasi Perasaan Ketersediaan (X3)

| Skor | Item | | | | | | | | |
|------|------------------|------|------|------------------|------|------|------------------|------|--------|
| | X ₃ 1 | | | X ₃ 2 | | | X ₃ 3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 5 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | 23 | 115 | 53,5 % |

| | | | | | | | | | |
|-----------------|---------------|------------|-------------|---------------|------------|-------------|----------------------|------------|-------------|
| 4 | 9 | 36 | 20,9 % | 14 | 56 | 32,6% | 11 | 44 | 25,6 % |
| 3 | 21 | 63 | 48,8 % | 15 | 45 | 34,9% | 8 | 24 | 18,6 % |
| 2 | 13 | 26 | 30,2 % | 14 | 28 | 32,6% | 1 | 2 | 2,3% |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| Σ | 43 | 125 | 100% | 43 | 129 | 100% | 43 | 185 | 100% |
| Kategori | Sedang | | | Sedang | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber : Data Olahan lampiran frekwensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3), responden yang menjawab item pernyataan X3.1 memperoleh skor 125 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X3.2 memperoleh skor 129 dengan kategori sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X3.3 memperoleh skor 185 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.4 Gambaran Umum Variabel Kinerja *In Role* (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja *In Role* (Y) yang disi oleh 43 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja *In Role* (Y)

| Skor | Item | | | | | | | | |
|------|------|------|--------|------|------|-------|------|------|--------|
| | Y1.1 | | | Y1.2 | | | Y1.3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 5 | 26 | 130 | 60,5 % | 25 | 125 | 58,1% | 22 | 110 | 51,2 % |
| 4 | 12 | 48 | 27,9 % | 13 | 52 | 30,2% | 11 | 44 | 25,6 % |

| | | | | | | | | | |
|-----------------|----------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|----------------------|------------|-------------|
| 3 | 5 | 15 | 11,6 % | 5 | 15 | 11,6% | 10 | 30 | 23,3 % |
| 2 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| Σ | 43 | 193 | 100% | 43 | 192 | 100% | 43 | 184 | 100% |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |
| Skor | Item | | | | | | | | |
| | Y1.4 | | | Y1.5 | | | | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | | | |
| 5 | 22 | 110 | 51,2 % | 25 | 125 | 58,1% | | | |
| 4 | 12 | 48 | 27,9 % | 16 | 64 | 37,2% | | | |
| 3 | 9 | 27 | 20,9 % | 2 | 6 | 4,7% | | | |
| 2 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | | | |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% | | | |
| Σ | 43 | 185 | 100% | 43 | 195 | 100% | | | |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | | | |

| | | | |
|-------------|-------------|--|-------------|
| Skor | Item | | |
| | Y1.6 | | Y1.7 |

| | F | Skor | % | F | Skor | % |
|-----------------|----------------------|-------------|----------------------|-----------|-------------|-------------|
| 5 | 22 | 110 | 51,2 % | 19 | 95 | 44,2% |
| 4 | 13 | 52 | 30,2 % | 18 | 72 | 41,9% |
| 3 | 8 | 24 | 18,6 % | 6 | 18 | 14,0% |
| 2 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0,0% |
| Σ | 43 | 186 | 100% | 43 | 185 | 100% |
| Kategori | Sangat Tinggi | | Sangat Tinggi | | | |

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja *In Role* (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1.1 memperoleh skor 193 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.2 memperoleh skor 192 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.3 memperoleh skor 184 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.4 memperoleh skor 185 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.5 memperoleh skor 195 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.6 memperoleh skor 186 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y1.7 memperoleh skor 185 dengan kategori sangat tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja *In Role* responden. Instrument penelitian yang

dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai $Cronbach's Alpha > 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Perasaan Berarti (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Perasaan Berarti (X1)

| Variabel | Sub variabel | Indikator | Uji Validitas | | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------------|------------------|-----------|---------------|--------------|-------------|-------|------------------|-------------------|
| | | | r_{hitung} | t_{hitung} | t_{table} | Ket | Alpha | Ket |
| Keterlibatan Kerja | Perasaan Berarti | X1.1 | 0,751 | 11,03 | 2,020 | Valid | 0,944 | > 0,60 = reliabel |
| | | X1.2 | 0,784 | 13,03 | 2,020 | Valid | | |
| | | X1.3 | 0,858 | 20,82 | 2,020 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Sub Variabel Perasaan Berarti (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,944 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Sub Variabel Perasaan Berarti (X1) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Rasa Aman (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Rasa Aman (X2)

| Variabel | Sub variabel | Indikator | Uji Validitas | | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------------|--------------|-----------|---------------|--------------|-------------|-------|------------------|-------------------|
| | | | r_{hitung} | t_{hitung} | t_{table} | Ket | Alpha | Ket |
| Keterlibatan Kerja | Rasa Aman | X2.1 | 0,775 | 12,43 | 2,020 | Valid | 0,799 | > 0,60 = reliabel |
| | | X2.2 | 0,884 | 25,90 | 2,020 | Valid | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| | | X2.3 | 0,701 | 8,83 | 2,020 | Valid | | |
| | | X2.4 | 0,838 | 18,02 | 2,020 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub Variabel Rasa Aman (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,799 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub Variabel Rasa Aman (X2) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3)

| Variabel | Sub variabel | Indikator | Uji Validitas | | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------------|-----------------------|-----------|---------------|--------------|-------------|-------|------------------|------------------------|
| | | | r_{hitung} | t_{hitung} | t_{tabel} | Ket | Alpha | Ket |
| Keterlibatan Kerja | Perasaan Ketersediaan | X3.1 | 0,852 | 19,90 | 2,020 | Valid | 0,793 | $> 0,60 =$ reliabel |
| | | X3.2 | 0,896 | 29,10 | 2,020 | Valid | | |
| | | X3.3 | 0,786 | 13,17 | 2,020 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,793 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja In Role (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja In Role(Y)

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------------|-----------|---------------------|---------------------|--------------------|-------|------------------|----------------------|
| | | r _{hitung} | t _{hitung} | t _{tabel} | Ket | Alpha | Ket |
| Kinerja In Role | Item1 | 0,677 | 8,00 | 2,020 | Valid | 0,857 | > 0,60 = reliable |
| | Item2 | 0,702 | 9,08 | 2,020 | Valid | | |
| | Item3 | 0,853 | 20,53 | 2,020 | Valid | | |
| | Item4 | 0,731 | 10,29 | 2,020 | Valid | | |
| | Item5 | 0,800 | 14,57 | 2,020 | Valid | | |
| | Item6 | 0,683 | 8,39 | 2,020 | Valid | | |
| | Item7 | 0,713 | 9,51 | 2,020 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja *In Role* (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,857 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja *In Role* reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 43 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,353X_1 + 0,338X_2 + 0,331X_3 + 0,103\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien sub variabel independen yakni Perasaan Berarti (X1) yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y). Besarnya pengaruh Perasaan Berarti secara langsung terhadap Kinerja *In Role* sebesar 0,353 atau 35,3%

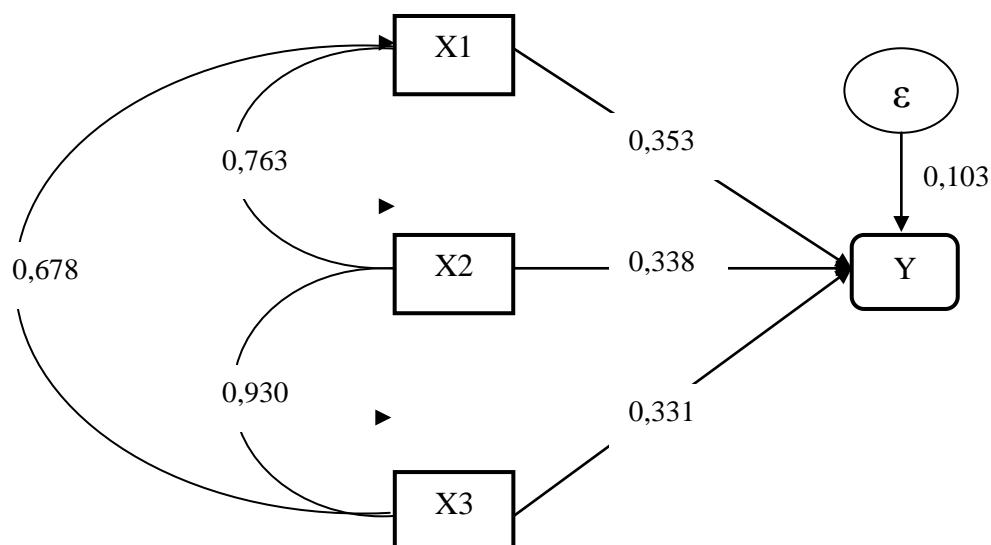
X_2 = Variasi Rasa Aman, menandakan bahwa Variasi Rasa Aman (X_2), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y). Besarnya pengaruh Rasa Aman yang secara langsung terhadap Kinerja *In Role* sebesar 0,338 atau 33,8%.

X_3 = Variasi Perasaan Ketersediaan, menandakan bahwa Variasi Perasaan Ketersediaan (X_3), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y). Besarnya pengaruh Variasi Perasaan Ketersediaan yang secara langsung terhadap Kinerja *In Role* sebesar 0,331 atau 33,1%.

Sedangkan $\epsilon = 0,103$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 10,3%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,897 ini berarti sekitar 89,7% pengaruh yang ada terhadap Kinerja *In Role* oleh variabel Keterlibatan Kerja Serta masih ada sekitar 10,3% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini, model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang berpengaruh adalah Sub Variabel Perasaan Berarti (X1) dengan nilai sebesar 0,353 terhadap Kinerja *In Role*, sub Variabel Rasa Aman (X2) yang dominan berpengaruh dengan besar 0,338 terhadap Kinerja *In Role* (Y), dan sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3) dengan besar pengaruh sebesar 0,331 terhadap Kinerja *In Role* (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), dan (X3) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Pengaruh | | | Kontribusi Bersama (R²) |
|------------------------------|-----------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---|
| | | Langsung | Tidak Langsung | Total | |
| X1 | X ₁ Terhadap Y | 0,353 | - | 35,3 % | 0,897 Atau 89,7% |
| X2 | X ₂ Terhadap Y | 0,338 | - | 33,8% | |
| X3 | X ₃ Terhadap Y | 0,331 | - | 33,1% | |
| € | Pengaruh Variabel luar Terhadap Y | | | 10,3% | |
| X1, X2, X3 Terhadap Y | | | | 89,7% | |
| Total | | | | 100% | |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

- 4.5.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1) Rasa Aman (X2), dan Perasaan Ketersediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 113,093 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 dan *probability sig* 0,000 < *probability α* = 0,05. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Keterlibatan Kerja (X) meliputi Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Keterlibatan Kerja (X) meliputi Perasaan Berarti (X1), Rasa Aman (X2) dan Perasaan Ketersediaan (X3) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) Yang Terdiri Dari Perasaan Berarti (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja *In Role* (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y) dengan nilai *probability sig* 0,000 < *probability α* = 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) Yang Terdiri Dari Variasi Rasa Aman (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja *In Role* (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Variasi Rasa Aman (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y) dengan nilai *probability sig* 0,041 < *probability α* = 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja yang terdiri dari Variasi Rasa Aman (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo **Diterima**.

4.5.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja (X) Yang Terdiri Dari Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja *In Role* (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y) dengan nilai *probability sig* 0,0024<*probability α* = 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja yang terdiri dari Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, X2, dan X3

Korelasi Perasaan Berarti (X1) dengan Variasi Rasa Aman (X2) sebesar 0,763 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, Korelasi Perasaan Berarti (X1) dengan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) sebesar 0,678 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

Korelasi Variasi Rasa Aman (X2) dengan Perasaan Berarti (X1) sebesar 0,763 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat. Korelasi Variasi Rasa Aman (X2) dengan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) sebesar 0,930 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat.

Korelasi Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) dengan Perasaan Berarti (X1) sebesar 0,678 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat. Korelasi Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) dengan Variasi Rasa Aman (X2) sebesar 0,930 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja In Role (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Keterlibatan

Kerja (X) meliputi Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) terhadap Kinerja *In Role* (Y) sebesar 0,897 atau 89,7%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2 Y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3$) atau keterangan hubungan sebesar 89,7%; artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2 Y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3$) atau keeratan hubungan sebesar 89,7%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh " Sangat Tinggi" terhadap variabel Y. sedangkan 10,3% dipengaruhi oleh fariabel luar.

Dari fenomena yang ada pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo, sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja *In Role* Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja, dilihat Perasaan Berarti dimana dalam keterlibatan kerja karyawan selalu menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga, Dalam keterlibatan kerja karyawan selalu menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna, Karyawan bersaing dalam mencapai prestasi kerja, Dalam keterlibatan kerja karyawan menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai,Berdasarkan Variasi Rasa Aman Karyawan selalu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut, Karyawan jarangmemiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja, Dalam bekerja karyawan selalu memiliki status yang baik, Dalam keterlibatan kerja karyawan sellau memiliki jenjang karir yang baik.

Hal ini menunjukan bahwa dengan Keterlibatan Kerja yang diterapkan baik, sesuai dengan kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut maka semakin baik pula Kinerja *In Role* para karyawan.

Dan penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu Sebastianus Alexander Septiadi (2021), Chellsa Afridhamita(2020), dan Gian F Kasanger(2021), dengan judul Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja in role dengan mediasi komitmen organisasional, Pengaruh Pengembangan karir dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Indo Dharma Transport, Pengaruh Pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Kantor Cabang Manado.

Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) Secara Simultan mempunyai

pengaruh terhadap Kinerja *In Role* pada PT. argo Artha Surya Kecamatan wonosari Kabupaten Bualemo.

4.7.2. Keterlibatan Kerja (X) yang terdiri dari Perasaan Berarti (X1), Variasi Rasa Aman (X2), dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y)

1. Perasaan Berarti (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja *In Role* responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Variabel Perasaan Berarti (X1) terhadap Kinerja *In Role* (Y) sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Keterlibatan Kerja (X) yang menunjang melalui Perasaan Berarti (X1) yang diterapkan oleh Perusahaan maka dapat menghasilkan Kinerja *In Role* (Y) yang baik pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo Variabel Perasaan Berarti dimanaketerlibatan berdasarkan atas perasaan berarti misalnya merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah palingberharga sehingga apapun yang menjadi masalah dalam bekerja dapat dikerjakan dengan baik, selalu bergunanyadan dapat diandalkan ketika karyawan melaksanakan pekerja yang diembankannya, serta bernilainya suatu perhatian yang lebih yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja in role dan optimalnya dalam menjalankan tugas oleh setiap karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 287)yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi–kondisi tersebut antara lain adalah: Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan bernilai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sebastianus Alexander Septiadi (2021) Judul “Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja in role dengan

mediasi komitmen organisasional” Hasil Penelitiannya adalah Keterlibatan Kerja yang diberikan terhadap karyawan in role berpengaruh positif dan signifikan yang dimediasi oleh komitmen organisasional secara simultan terhadap Kinerja in role. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Keterlibatan Kerja yang tepat dan berkesinambungan melalui perasaan yang berarti serta komitmen organisasional yang baik maka akan meningkatkan kinerja in role karyawan.

2. Variasi Rasa Aman (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja *In Role* responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub Variabel Rasa Aman (X2) terhadap Kinerja *In Role*(Y) sebesar 0,338 atau 33,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Keterlibatan Kerja (X) melalui Variasi Rasa Aman (X2) pada Perusahaan maka akan semakin baik pula Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo menjadi faktor pendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo Variabel Rasa Aman dimana keterlibatan berdasarkan atas Rasa aman yakni adanya beberapa karyawan yang mampumampu menunjukkan atau bekerja dengan adanya rasa aman atau memiliki konsekuensi yang positif terhadap citra diri, status, dan atau karir. Sehingga membuat karyawan akan mampu merasakan adanya perlindungan tanpa harusadanya perlindungan lebih dari perusahaan sehingga para karyawan tersebut akan mampu membangun motivasi yang tinggi melalui rasa aman yang dirasakan hingga dapat menciptakan kinerja in role yang efektif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 287) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi–kondisi tersebut antara lain adalah:Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, atau karir.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Chellsa Afridhamita (2020). Dengan judul ‘Pengaruh Pengembangan karir dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Indo Dharma Transport’. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya pengembangan karir yang tepat dan berkesinambungan serta Keterlibatan Kerja yang berdasarkan dari Variasi Rasa Aman yang efektif maka akan meningkatkan kinerja in role Pada PT. Indo Dharma Transport.

3. Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja *In Role* responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3) terhadap Kinerja *In Role* (Y) sebesar 0,331 atau 33,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keterlibatan Kerja (X) melalui Variasi Perasaan Ketersediaan (X3) pada Perusahaan maka akan semakin baik pula Kinerja *In Role* (Y) pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo Variabel Perasaan Ketersediaan dimana keterlibatan berdasarkan atas Perasaan ketersediaan yakni setiap karyawan merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal belum cukup baik, dimana dilihat dari segi insentif yang diberikan serta kompensasi yang belum merata menjadikan beberapa karyawan belum sepenuhnya mendapatkan hak yang sama, dilihat dari segi emosional yang ada dimana adanya beberapa karyawan yang masih kurang memiliki keterlibatan atau emosional yang baik dengan pihak atasan perusahaan, serta dilihat dari segi kognitif yang ada belum adanya keyakinan atas keterseiaan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga memberikan kinerja in role yang kurang efektif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 287) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah: Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Gian F Kasanger (2021), dengan judul “Pengaruh Pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja in role pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Kantor Cabang Manado”. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya pengalaman kerja yang tepat dan berkesinambungan serta Keterlibatan Kerja yang berdasarkan dari perasaan ketersediaan yang efektif maka akan meningkatkan kinerja in role pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Kantor Cabang Manado.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja (X) yakni : Perasaan Berarti (X_1), Promosi berdasarkan Variasi Rasa Aman (X_2), dan Perasaan Berarti dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pada Perusahaan Pertanahan Nasional Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Keterlibatan Kerja (X) yakni : Perasaan Berarti (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pada Perusahaan Pertanahan Nasional Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Keterlibatan Kerja (X) yakni : Promosi berdasarkan Variasi Rasa Aman (X_2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pada Perusahaan Pertanahan Nasional Kabupaten Gorontalo Utara.
4. Keterlibatan Kerja (X) yakni : Perasaan Berarti dan Variasi Perasaan Ketersediaan (X_3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pada Perusahaan Pertanahan Nasional Kabupaten Gorontalo Utara.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Manager PT. Argo Artha Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Bualemo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Perasaan Ketersediaan (X_3), disarankan kepada manager agar dapat memperhatikan Perasaan ketersediaan setiap karyawan harusnya merasa bahwa sumber-sumber yang

memberikan kecukupan fisik personal sudah terlaksana dengan baik, dilihat dari segi insentif yang diberikan serta kompensasi harunya sesuai serta merata diberikan kepada setiap karyawan sehingga dengan adanya hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja in role dari setiap karyawan, dari segi emosional yang ada kiranya manager dapat memperhatikan setiap karyawan dalam proses pekerjaannya serta dapat memberikan memotivasi atau masukan masukan yang bernilai lebih, serta disarankan pula kepada manager kiranya dapat memperhatikan karyawan dari segi kognitif yang ada sehingga dapat menimbulkan adanya keyakinan atas keterseiaan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga memberikan kinerja in role yang efektif.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja in role. Misalnya Evaluasi diri (self-evaluation) dan Kepuasan kerja (job satisfaction). Satavuthi & Chaipoopirutana (2014: 67).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar PrabuMangkunegara. 2011. ManajemenSumberDayaManusiaBandung :PT. RemajaRosdakarya.
- _____. 2015.ManajemenSumberDayaManusiaBandung : PT. RemajaRosdakarya.
- Ahmadi, Abu danNurUhbiyati. 2014. IlmuPendidikan. Jakarta: RinekaCipta.
- Afandi, Pandi 2018.ManajemenSumberDayaManusiaTeoriKonsep Dan Indikator. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- AmiwarniSartika.2015. PengaruhKompetensi, DisiplindanPengalamanKerjaPegawaiDinasPendapatanPengelolaanKeuangan Asset daerah Kota Palu. E-JurnalManajemen.
- Bangun, Wilson. 2012. “ManajemenSumberDayaManusia”. Jakarta: Erlangga.
- BasariIndra (2012).DisiplinKerjadanPengalamanKerjaTerhadapKinerjaKaryawanPada PT Centra Multi Karya Bandung”.JurnalManajemen. Vol4. No 2. Hal 139-159
- Depdiknas .2003.Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistempendidikanasional.
- Eko, WidodoSuparno. 2015. ManajemenPengembanganSumberDayaManusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Foster, 2015, PembinaanuntukMeningkatkanKinerjaKaryawan, Penerjemah :Ramlan, PPM, Jakarta.
- Hadikusumo, Kunaryo, dkk, 2012, PengantarPendidikan, Semarang, IKIP Semarang Press.
- HariandjaTuaEfendy, 2014. ManajemenSumberDayaManusia, Pengadaan, Pengembaga, Pengkompensasi, PeningkatanProduktifitasPegawai. Jakarta Grafindo.
- Handoko, 2012, ManajemenPersonalidanSumberDayaManusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.PMalayu. 2013. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: PT BumiAksara.
- _____. 2016. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: PT BumiAksara
- Henry Simamora. 2013. PaduanPerilakuKonsumen, Jakarta: Gramedia.
- Kosilah&Septian (2020) “Penerapan Model PembelajaranKooperatiftype Assure DalamMeningkatkanHasilBelajarSiswa”, JurnalInovasiPenelitian, Vol 1 no 6 November 2020
- Lestari, Widi. (2011). “PengaruhUpah, Tingkat PendidikanTeknologiTerhadapProduktivitasTenagaKerjaPadaIndustriKecap di KecamatanPatiKabupatenPati”. Skripsi

- Manullang, M (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Marwansyah.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Marwan, Asri (2012). Pengelolaan Karyawan. BPFE: Yogyakarta.
- Nawawi, I. 2012. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. Mitra Media Nusantara. Sidoarjo.
- Nuruni, T. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Riduwan 2010, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung :Alfabet
- Rikantika, B. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tirtarahardja, Umar, S.L. La Sulo. 2015. Pengantar Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi, Cet. II.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan.(2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, 2016.
- Wariati Nana dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur . Jurnal wawasan manajemen. Vol.3. No.3. Oktober 2015 . Hal 217-288

KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

A. Keterlibatan Kerja (X)

1. Perasaan Berarti (X1)

| No | Pernyataan |
|----|---|
| 1 | <p>Dalam keterlibatan kerja karyawan menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga</p> <p>a. Selalu menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga</p> <p>b. Sering menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga</p> <p>c. Kadang-kadang menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga</p> <p>d. Jarang menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga</p> |

| | |
|---|--|
| | e. Tidak pernah menganggap perasaan sesama karyawan sangat berharga |
| 2 | Dalam keterlibatan kerja karyawan menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna b. Sering menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna c. Kadang-kadang menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna d. Jarang menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna e. Tidak pernah menganggap perasaan sesama karyawan lebih berguna |
| 3 | Dalam keterlibatan kerja karyawan menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai b. Sering menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai c. Kadang-kadang menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai d. Jarang menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai e. Tidak pernah menganggap perasaan sesama karyawan lebih bernilai |

2. Rasa Aman (X2)

| | |
|---|---|
| 1 | Karyawan mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut b. Sering mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut c. Kadang-kadang mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut d. Jarang mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut e. Tidak Pernah mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut |
| 2 | Karyawan memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja b. Sering memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja d. Jarang memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja e. Tidak Pernah memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri dalam bekerja |

| | |
|---|---|
| 3 | Dalam bekerja karyawan memiliki status yang baik |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki status yang baik b. Sering memiliki status yang baik c. Kadang-kadang memiliki status yang baik d. Jarang memiliki status yang baik e. Tidak Pernah memiliki status yang baik |
| 4 | Dalam keterlibatan kerja karyawan memiliki jenjang karir yang baik |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki jenjang karir yang baik b. Sering memiliki jenjang karir yang baik c. Kadang-kadang memiliki jenjang karir yang baik d. Jarang memiliki jenjang karir yang baik e. Tidak Pernah memiliki jenjang karir yang baik |

3. Perasaan Ketersediaan (X3)

| | |
|---|---|
| 1 | Dalam bekerja karyawan memiliki fisik yang baik |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki fisik yang baik b. Sering memiliki fisik yang baik c. Kadang-kadang memiliki fisik yang baik d. Jarang memiliki fisik yang baik e. Tidak Pernah memiliki fisik yang baik |
| 2 | Dalam keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan emosional yang baik |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki hubungan emosional yang baik b. Sering memiliki hubungan emosional yang baik c. Kadang-kadang memiliki hubungan emosional yang baik d. Jarang memiliki hubungan emosional yang baik e. Tidak Pernah memiliki hubungan emosional yang baik |
| 3 | Dalam bekerja karyawan memiliki perasaan yang kognitif ada pada saat dibutuhkan |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki perasaan yang kognitif ada pada saat dibutuhkan b. Sering memiliki perasaan yang kognitif ada pada saat dibutuhkan c. Kadang-kadang memiliki perasaan yang kognitif ada pada saat dibutuhkan d. Jarang memiliki perasaan yang kognitif ada pada saat dibutuhkan e. Tidak Pernah memiliki perasaan yang kognitif ada pada saat dibutuhkan |

B. Kinerja In Role (Y)**1. Keahlian dalam tugas spesifik jabatan**

| | |
|---|--|
| 1 | Karyawan mampu menyusun jadwal dengan baik dalam bekerja |
| | a. Selalu mampu menyusun jadwal dengan baik dalam bekerja b. Sering mampu menyusun jadwal dengan baik dalam bekerja c. Kadang-kadang mampu menyusun jadwal dengan baik dalam bekerja d. Jarang mampu menyusun jadwal dengan baik dalam bekerja e. Tidak pernah mampu menyusun jadwal dengan baik dalam bekerja |
| 2 | Karyawan meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja |
| | a. Selalu meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja b. Sering meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja c. Kadang-kadang meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja d. Jarang meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja e. Tidak pernah meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja |
| 3 | Dalam bekerja karyawan mampu menjalin komunikasi dengan baik |
| | a. Selalu mampu menjalin komunikasi dengan baik b. Sering mampu menjalin komunikasi dengan baik c. Kadang-kadang mampu menjalin komunikasi dengan baik d. Jarang mampu menjalin komunikasi dengan baik e. Tidak pernah mampu menjalin komunikasi dengan baik |

2. Keahlian dalam tugas diluar jabatan

| | |
|---|--|
| 1 | Karyawan memberikan informasi yang valid kepada atasan |
| | a. Selalu memberikan informasi yang valid kepada atasan b. Sering memberikan informasi yang valid kepada atasan c. Kadang-kadang memberikan informasi yang valid kepada atasan d. Jarang memberikan informasi yang valid kepada atasan e. Tidak pernah memberikan informasi yang valid kepada atasan |
| 2 | Karyawan dapat bekerja dengan baik diluar jam kerja (lembur) |
| | a. Selalu dapat bekerja dengan baik diluar jam kerja (lembur) b. Sering dapat bekerja dengan baik diluar jam kerja (lembur) c. Kadang-kadang dapat bekerja dengan baik diluar jam kerja (lembur) d. Jarang dapat bekerja dengan baik diluar jam kerja (lembur) e. Tidak pernah dapat bekerja dengan baik diluar jam kerja (lembur) |
| 3 | Ketika diberikan tugas oleh pimpinan karyawan mampu koordinir sesama rekan kerjanya |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu koordinir sesama rekan kerjanya b. Sering mampu koordinir sesama rekan kerjanya c. Kadang-kadang mampu koordinir sesama rekan kerjanya d. Jarang mampu koordinir sesama rekan kerjanya e. Tidak pernah mampu koordinir sesama rekan kerjanya |
| 4 | Dalam pencapaian kinerja karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat memenuhi target yang telah ditentukan b. Sering dapat memenuhi target yang telah ditentukan c. Kadang-kadang dapat memenuhi target yang telah ditentukan d. Jarang dapat memenuhi target yang telah ditentukan e. Tidak pernah dapat memenuhi target yang telah ditentukan |

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

| d.f. | TINGKAT SIGNIFIKANSI | | | | | | | |
|-----------|----------------------|-------|--------|--------|--------|---------|---------|--|
| | 20% | 10% | 5% | 2% | 1% | 0,2% | 0,1% | |
| dua sisi | 20% | 10% | 5% | 2% | 1% | 0,2% | 0,1% | |
| satu sisi | 10% | 5% | 2,5% | 1% | 0,5% | 0,1% | 0,05% | |
| 1 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | 318,309 | 636,619 | |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 22,327 | 31,599 | |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 10,215 | 12,924 | |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 7,173 | 8,610 | |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5,893 | 6,869 | |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 5,208 | 5,959 | |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 4,785 | 5,408 | |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 4,501 | 5,041 | |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 4,297 | 4,781 | |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 4,144 | 4,587 | |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 4,025 | 4,437 | |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 3,930 | 4,318 | |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 3,852 | 4,221 | |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 3,787 | 4,140 | |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 3,733 | 4,073 | |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 3,686 | 4,015 | |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 3,646 | 3,965 | |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 3,610 | 3,922 | |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 3,579 | 3,883 | |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 3,552 | 3,850 | |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 3,527 | 3,819 | |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 3,505 | 3,792 | |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 3,485 | 3,768 | |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 3,467 | 3,745 | |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 3,450 | 3,725 | |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 3,435 | 3,707 | |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 3,421 | 3,690 | |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 3,408 | 3,674 | |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 3,396 | 3,659 | |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 3,385 | 3,646 | |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 3,375 | 3,633 | |

| | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 3,365 | 3,622 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 3,356 | 3,611 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 3,348 | 3,601 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 3,340 | 3,591 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 3,333 | 3,582 |
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 3,326 | 3,574 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 3,319 | 3,566 |

| | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 39 | 1,304 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 3,313 | 3,558 |
| 40 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 3,307 | 3,551 |
| 41 | 1,303 | 1,683 | 2,020 | 2,421 | 2,701 | 3,301 | 3,544 |
| 42 | 1,302 | 1,682 | 2,018 | 2,418 | 2,698 | 3,296 | 3,538 |
| 43 | 1,302 | 1,681 | 2,017 | 2,416 | 2,695 | 3,291 | 3,532 |

| | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 44 | 1,301 | 1,680 | 2,015 | 2,414 | 2,692 | 3,286 | 3,526 |
| 45 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 | 3,281 | 3,520 |
| 46 | 1,300 | 1,679 | 2,013 | 2,410 | 2,687 | 3,277 | 3,515 |
| 47 | 1,300 | 1,678 | 2,012 | 2,408 | 2,685 | 3,273 | 3,510 |
| 48 | 1,299 | 1,677 | 2,011 | 2,407 | 2,682 | 3,269 | 3,505 |
| 49 | 1,299 | 1,677 | 2,010 | 2,405 | 2,680 | 3,265 | 3,500 |
| 50 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 | 3,261 | 3,496 |
| 51 | 1,298 | 1,675 | 2,008 | 2,402 | 2,676 | 3,258 | 3,492 |
| 52 | 1,298 | 1,675 | 2,007 | 2,400 | 2,674 | 3,255 | 3,488 |
| 53 | 1,298 | 1,674 | 2,006 | 2,399 | 2,672 | 3,251 | 3,484 |
| 54 | 1,297 | 1,674 | 2,005 | 2,397 | 2,670 | 3,248 | 3,480 |
| 55 | 1,297 | 1,673 | 2,004 | 2,396 | 2,668 | 3,245 | 3,476 |
| 56 | 1,297 | 1,673 | 2,003 | 2,395 | 2,667 | 3,242 | 3,473 |
| 57 | 1,297 | 1,672 | 2,002 | 2,394 | 2,665 | 3,239 | 3,470 |
| 58 | 1,296 | 1,672 | 2,002 | 2,392 | 2,663 | 3,237 | 3,466 |
| 59 | 1,296 | 1,671 | 2,001 | 2,391 | 2,662 | 3,234 | 3,463 |
| 60 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | 3,232 | 3,460 |
| 61 | 1,296 | 1,670 | 2,000 | 2,389 | 2,659 | 3,229 | 3,457 |
| 62 | 1,295 | 1,670 | 1,999 | 2,388 | 2,657 | 3,227 | 3,454 |
| 63 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,387 | 2,656 | 3,225 | 3,452 |
| 64 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,386 | 2,655 | 3,223 | 3,449 |
| 65 | 1,295 | 1,669 | 1,997 | 2,385 | 2,654 | 3,220 | 3,447 |
| 66 | 1,295 | 1,668 | 1,997 | 2,384 | 2,652 | 3,218 | 3,444 |
| 67 | 1,294 | 1,668 | 1,996 | 2,383 | 2,651 | 3,216 | 3,442 |
| 68 | 1,294 | 1,668 | 1,995 | 2,382 | 2,650 | 3,214 | 3,439 |
| 69 | 1,294 | 1,667 | 1,995 | 2,382 | 2,649 | 3,213 | 3,437 |
| 70 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,381 | 2,648 | 3,211 | 3,435 |
| 71 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,380 | 2,647 | 3,209 | 3,433 |
| 72 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,646 | 3,207 | 3,431 |
| 73 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,645 | 3,206 | 3,429 |

| | | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 74 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,378 | 2,644 | 3,204 | 3,427 |
| 75 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,377 | 2,643 | 3,202 | 3,425 |
| 76 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,376 | 2,642 | 3,201 | 3,423 |
| 77 | 1,293 | 1,665 | 1,991 | 2,376 | 2,641 | 3,199 | 3,421 |
| 78 | 1,292 | 1,665 | 1,991 | 2,375 | 2,640 | 3,198 | 3,420 |
| 79 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,640 | 3,197 | 3,418 |
| 80 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,639 | 3,195 | 3,416 |
| 81 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,373 | 2,638 | 3,194 | 3,415 |
| 82 | 1,292 | 1,664 | 1,989 | 2,373 | 2,637 | 3,193 | 3,413 |
| 83 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 | 3,191 | 3,412 |
| 84 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 | 3,190 | 3,410 |
| 85 | 1,292 | 1,663 | 1,988 | 2,371 | 2,635 | 3,189 | 3,409 |
| 86 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 | 3,188 | 3,407 |
| 87 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 | 3,187 | 3,406 |
| 88 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,633 | 3,185 | 3,405 |
| 89 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,632 | 3,184 | 3,403 |
| 90 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,368 | 2,632 | 3,183 | 3,402 |
| 91 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,631 | 3,182 | 3,401 |
| 92 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,630 | 3,181 | 3,399 |
| 93 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,630 | 3,180 | 3,398 |
| 94 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,629 | 3,179 | 3,397 |
| 95 | 1,291 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,629 | 3,178 | 3,396 |
| 96 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,628 | 3,177 | 3,395 |
| 97 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,365 | 2,627 | 3,176 | 3,394 |
| 98 | 1,290 | 1,661 | 1,984 | 2,365 | 2,627 | 3,175 | 3,393 |
| 99 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,365 | 2,626 | 3,175 | 3,392 |
| 100 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,364 | 2,626 | 3,174 | 3,390 |

RUMUS T-HITUNG

Sub Variabel Perasaan Berarti (X1)

| Variabel | R | N | r ² | 1-r ² | r ^{√n-2} | t hitung | t tabel |
|----------|-------|----|----------------|------------------|-------------------|----------|---------|
| X1 | 0,751 | 43 | 0.564 | 0.436 | 4.809 | 11.03 | 2,020 |
| | 0,784 | 43 | 0.615 | 0.385 | 5.020 | 13.03 | 2,020 |
| | 0,858 | 43 | 0.736 | 0.264 | 5.494 | 20.82 | 2,020 |

Sub Variabel Rasa Aman (X2)

| Variabel | R | N | r ² | 1-r ² | r ^{√n-2} | t hitung | t tabel |
|----------|-------|----|----------------|------------------|-------------------|----------|---------|
| X2 | 0,775 | 43 | 0.601 | 0.399 | 4.962 | 12.43 | 2,020 |
| | 0,884 | 43 | 0.781 | 0.219 | 5.660 | 25.90 | 2,020 |
| | 0,701 | 43 | 0.491 | 0.509 | 4.489 | 8.83 | 2,020 |
| | 0,838 | 43 | 0.702 | 0.298 | 5.366 | 18.02 | 2,020 |

Sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3)

| Variabel | R | N | r ² | 1-r ² | r ^{√n-2} | t hitung | t tabel |
|----------|-------|----|----------------|------------------|-------------------|----------|---------|
| X3 | 0,852 | 43 | 0.726 | 0.274 | 5.455 | 19.90 | 2,020 |
| | 0,896 | 43 | 0.803 | 0.197 | 5.737 | 29.10 | 2,020 |
| | 0,786 | 43 | 0.618 | 0.382 | 5.033 | 13.17 | 2,020 |

Variabel Kinerja In Role (Y)

| Variabel | R | N | r ² | 1-r ² | r ^{1/n-2} | t hitung | t tabel |
|----------|-------|----|----------------|------------------|--------------------|----------|---------|
| Y | 0,677 | 43 | 0.458 | 0.542 | 4.335 | 8.00 | 2,020 |
| | 0,702 | 43 | 0.493 | 0.507 | 4.603 | 9.08 | 2,020 |
| | 0,853 | 43 | 0.728 | 0.272 | 5.593 | 20.53 | 2,020 |
| | 0,731 | 43 | 0.534 | 0.466 | 4.793 | 10.29 | 2,020 |
| | 0,800 | 43 | 0.640 | 0.360 | 5.246 | 14.57 | 2,020 |
| | 0,683 | 43 | 0.466 | 0.534 | 4.479 | 8.39 | 2,020 |
| | 0,713 | 43 | 0.508 | 0.492 | 4.675 | 9.51 | 2,020 |

Succesive
Interval

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3.319 | 2.038 | 1.000 | 1.976 | 2.305 | 2.007 | 2.179 | 14.823 |
| 3.319 | 2.038 | 3.093 | 1.976 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 20.895 |
| 1.000 | 2.038 | 1.949 | 1.976 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 17.431 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 3.319 | 3.354 | 1.000 | 1.000 | 2.305 | 1.000 | 2.179 | 14.157 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 1.976 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 22.212 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 2.007 | 2.179 | 20.871 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 2.003 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 2.179 | 20.768 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 2.179 | 22.084 |
| 3.319 | 2.038 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 22.072 |
| 3.319 | 3.354 | 1.949 | 1.976 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 21.068 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 2.305 | 2.007 | 3.485 | 20.717 |
| 2.003 | 3.354 | 1.949 | 3.154 | 3.765 | 2.007 | 3.485 | 19.717 |
| 3.319 | 2.038 | 1.949 | 1.000 | 2.305 | 2.007 | 1.000 | 13.618 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 2.179 | 22.084 |
| 1.000 | 2.038 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.007 | 2.179 | 10.223 |
| 1.000 | 2.038 | 1.949 | 1.000 | 2.305 | 2.007 | 2.179 | 12.477 |
| 2.003 | 1.000 | 1.000 | 1.976 | 1.000 | 2.007 | 1.000 | 9.986 |
| 3.319 | 3.354 | 1.000 | 1.976 | 2.305 | 1.000 | 2.179 | 15.133 |
| 2.003 | 1.000 | 1.949 | 1.000 | 2.305 | 2.007 | 2.179 | 12.443 |
| 2.003 | 3.354 | 1.949 | 1.976 | 2.305 | 1.000 | 2.179 | 14.767 |
| 2.003 | 1.000 | 1.000 | 1.976 | 2.305 | 1.000 | 1.000 | 10.284 |
| 2.003 | 3.354 | 1.949 | 1.000 | 2.305 | 1.000 | 2.179 | 13.791 |
| 2.003 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 1.000 | 2.179 | 18.548 |
| 1.000 | 2.038 | 1.949 | 1.976 | 2.305 | 1.000 | 1.000 | 11.267 |
| 2.003 | 1.000 | 1.000 | 3.154 | 3.765 | 1.000 | 1.000 | 12.922 |
| 2.003 | 2.038 | 1.949 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 19.612 |
| 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.976 | 2.305 | 3.219 | 1.000 | 11.500 |
| 3.319 | 2.038 | 1.000 | 1.000 | 3.765 | 2.007 | 3.485 | 16.613 |
| 2.003 | 2.038 | 3.093 | 1.976 | 2.305 | 3.219 | 2.179 | 16.813 |
| 2.003 | 2.038 | 1.000 | 1.000 | 2.305 | 2.007 | 3.485 | 13.837 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 2.179 | 22.084 |
| 3.319 | 2.038 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 2.007 | 3.485 | 20.860 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 3.319 | 3.354 | 1.949 | 1.000 | 2.305 | 3.219 | 2.179 | 17.326 |

| | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 2.179 | 22.084 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 2.305 | 2.007 | 2.179 | 19.411 |
| 3.319 | 3.354 | 3.093 | 3.154 | 3.765 | 3.219 | 3.485 | 23.389 |

LAMPIRAN 3:

Correlations

| | | Correlations | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1 |
| | Pearson Correlation | 1 | ,895** | ,819** | ,947** |
| X1.1 | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,895** | 1 | ,855** | ,963** |
| X1.2 | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,819** | ,855** | 1 | ,943** |
| X1.3 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,947** | ,963** | ,943** | 1 |
| X1 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

| Case Processing Summary | | |
|-------------------------|-----------------------|----------|
| | N | % |
| | | |
| Cases | Valid | 43 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 ,0 |
| | Total | 43 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,944 | 3 |

Correlations

| | | Correlations | | | | |
|------|---------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,478 ** | ,438 ** | ,418 ** | ,775 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 | ,003 | ,005 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,478 ** | 1 | ,462 ** | ,960 ** | ,884 ** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | | ,002 | ,000 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,438 ** | ,462 ** | 1 | ,381 * | ,701 ** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,002 | | ,012 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,418 ** | ,960 ** | ,381 * | 1 | ,838 ** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,000 | ,012 | | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| X2 | Pearson Correlation | ,775 ** | ,884 ** | ,701 ** | ,838 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-------|-----------------------|----------|
| Cases | Valid | 43 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 ,0 |
| | Total | 43 100,0 |

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,799 | 4 |

Correlations

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3 |
|------|---------------------|---------|---------|---------|---------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,772 ** | ,432 ** | ,852 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,004 | ,000 |
| X3.2 | N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,772 ** | 1 | ,509 ** | ,896 ** |
| X3.3 | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| X3 | Pearson Correlation | ,432 ** | ,509 ** | 1 | ,786 ** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,000 | | ,000 |
| X3 | N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,852 ** | ,896 ** | ,786 ** | 1 |
| X3 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-------|-----------------------|----------|
| Cases | Valid | 43 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 ,0 |
| | Total | 43 100,0 |

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,793 | 3 |

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y |
| | Pearson Correlation | 1 | ,542** | ,457** | ,365* | ,445** | ,312* | ,414** | ,677** |
| Y1 | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,002 | ,016 | ,003 | ,042 | ,006 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,542** | 1 | ,592** | ,378* | ,419** | ,339 | ,477** | ,702** |
| Y2 | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,012 | ,005 | ,022 | ,001 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,457** | ,592** | 1 | ,660** | ,613** | ,559** | ,463** | ,853** |
| Y3 | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,365* | ,378* | ,660** | 1 | ,654** | ,372* | ,296 | ,731** |
| Y4 | Sig. (2-tailed) | ,016 | ,012 | ,000 | | ,000 | ,014 | ,054 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,445** | ,419** | ,613** | ,654** | 1 | ,492** | ,571** | ,800** |
| Y5 | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,005 | ,000 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,312* | ,339 | ,559** | ,372* | ,492** | 1 | ,508** | ,683** |
| Y6 | Sig. (2-tailed) | ,042 | ,022 | ,000 | ,014 | ,001 | | ,001 | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,414** | ,477** | ,463** | ,296 | ,571** | ,508** | 1 | ,713** |
| Y7 | Sig. (2-tailed) | ,006 | ,001 | ,002 | ,054 | ,000 | ,001 | | ,000 |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| | Pearson Correlation | ,677** | ,702** | ,853** | ,731** | ,800** | ,683** | ,713** | 1 |
| Y | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid | 43 | 100,0 |
| Cases Excluded ^a | 0 | ,0 |
| Total | 43 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,857 | 7 |

Correlations

Correlations

| | X1 | X2 | X3 |
|----|---------------------|---------|---------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,763 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 43 | 43 |
| X2 | Pearson Correlation | ,763 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 43 | 43 |
| X3 | Pearson Correlation | ,678 ** | ,930 ** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 43 | 43 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3, X1, X2 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,947 ^a | ,897 | ,889 | 1,256 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 535,513 | 3 | 178,504 | 113,093 | ,000 ^b |
| | Residual | 61,557 | 39 | 1,578 | | |
| | Total | 597,070 | 42 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10,562 | 1,145 | 9,226 | ,000 |
| | X1 | ,571 | ,130 | 4,399 | ,000 |
| | X2 | ,476 | ,225 | ,338 | ,041 |
| | X3 | ,618 | ,263 | ,331 | ,024 |

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

FREKUENSI

Sub Variabel Perasaan Berarti (X1) Frequency Table

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 16,3 | 16,3 |
| | 4 | 14 | 32,6 | 48,8 |
| | 5 | 22 | 51,2 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 10 | 23,3 | 23,3 |
| | 4 | 12 | 27,9 | 51,2 |
| | 5 | 21 | 48,8 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2,3 | 2,3 |
| | 3 | 9 | 20,9 | 23,3 |
| | 4 | 10 | 23,3 | 46,5 |
| | 5 | 23 | 53,5 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Sub Variabel Rasa Aman (X2)
Frequency Table

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 7,0 | 7,0 |
| | 3 | 11 | 25,6 | 32,6 |
| | 4 | 5 | 11,6 | 44,2 |
| | 5 | 24 | 55,8 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 13 | 30,2 | 30,2 |
| | 3 | 18 | 41,9 | 72,1 |
| | 4 | 12 | 27,9 | 100,0 |
| | Total | 43 | 100,0 | 100,0 |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 7 | 16,3 | 16,3 |
| | 3 | 9 | 20,9 | 37,2 |
| | 4 | 27 | 62,8 | 100,0 |
| | Total | 43 | 100,0 | 100,0 |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|-------|-------|----|-------|-------|
| | | | | |
| Valid | 2 | 13 | 30,2 | 30,2 |
| | 3 | 18 | 41,9 | 72,1 |
| | 4 | 12 | 27,9 | 100,0 |
| | Total | 43 | 100,0 | 100,0 |

Sub Variabel Perasaan Ketersediaan (X3) Frequency Table

X3.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 13 | 30,2 | 30,2 |
| | 3 | 21 | 48,8 | 79,1 |
| | 4 | 9 | 20,9 | 100,0 |
| | Total | 43 | 100,0 | 100,0 |

X3.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 14 | 32,6 | 32,6 |
| | 3 | 15 | 34,9 | 67,4 |
| | 4 | 14 | 32,6 | 100,0 |
| | Total | 43 | 100,0 | 100,0 |

X3.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2,3 | 2,3 |
| | 3 | 8 | 18,6 | 20,9 |
| | 4 | 11 | 25,6 | 46,5 |
| | 5 | 23 | 53,5 | 100,0 |
| | Total | 43 | 100,0 | 100,0 |

Variabel Kinerja In Role (Y) Frequency Table

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 11,6 | 11,6 |
| | 4 | 12 | 27,9 | 39,5 |
| | 5 | 26 | 60,5 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 11,6 | 11,6 |
| | 4 | 13 | 30,2 | 41,9 |
| | 5 | 25 | 58,1 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 10 | 23,3 | 23,3 |
| | 4 | 11 | 25,6 | 48,8 |
| | 5 | 22 | 51,2 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 20,9 | 20,9 |
| | 4 | 12 | 27,9 | 48,8 |
| | 5 | 22 | 51,2 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 4,7 | 4,7 |
| | 4 | 16 | 37,2 | 41,9 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5 | 25 | 58,1 | 58,1 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 18,6 | 18,6 |
| | 4 | 13 | 30,2 | 48,8 |
| | 5 | 22 | 51,2 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |

Y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 14,0 | 14,0 |
| | 4 | 18 | 41,9 | 55,8 |
| | 5 | 19 | 44,2 | 100,0 |
| Total | 43 | 100,0 | 100,0 | |



AGRO ARTHA SURYA

| | | |
|-------------|--|--------------------|
| Kepada Yth: | Eka Saputri | |
| Cc | Estate Manager | (Bpk. Lin Idham) |
| | HRD - RO | (Bpk. Rahmat Biu) |
| | KTU - RO PT. AAS | (Bpk. Wahyudin) |
| Dari | Kasie AAS 3 | (Bpk. Bambang E.S) |
| Tanggal | 30 Desember 2022 | |
| Nomor | 020/AAS 3/MNGR/XII/2022 | |
| Perihal | Tindak Lanjut Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa an. Eka Saputri | |

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti berdasarkan surat nomor 3738/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021 perihal Permohonan Izin Penelitian, sesua dengan koordinasi dengan pimpinan PT.AAS maka dengan ini kami memberikan izin kepada saudara (**Eka Saputri**) untuk pengambilan data di Kantor Estate AAS 3 PT.AAS dalam rangka penyusunan Proposal/Skripsi. Agar kiranya dalam pengambilan data tersebut hanya dapat di gunakan sesuai perihal tersebut diatas dan tidak diperkenankan untuk perihal lainnya.

Demikian hal ini kami sampaikan, berdasarkan permohonan saudara kami ucapan terima kasih.

Hormat Kami,



Bambang Edi S.

Kasie AAS 3



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3738/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PT. Agro Artha Surya

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Eka Saputri
NIM : E2117023
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. AGRO ARTHA SURYA
Judul Penelitian : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAN ATAU TUGAS PADA PT. AGRO ARTHA SURYA KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 023/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Eka Safitri
NIM : E2117023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Job Involvement (Keterlibatan Kerja) Terhadap Kinerja In Role (Kinerja Peran/Tugas) Pada PT. Argo Arta Surya Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 27%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 11 Maret 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir Hasil Pengecekan Turnitin