



**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, PENGAWASAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS I MOLAWE**

**Syamsir<sup>\*1</sup>, Abdul Razak<sup>2</sup>, Asraf Yunus<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: [syamanchi@gmail.com](mailto:syamanchi@gmail.com)

<p><b>Info Article</b>          Received :          10 Maret 2023          Revised :          07 April 2024          Accepted :          01 Mei 2024          Publication :          31 Mei 2024</p>	<p><b>Abstract:</b> <i>This study aims to determine and analyze the influence of job involvement, supervision, and job characteristics on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. The sample in this study consists of all employees at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe, totaling 54 individuals. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Job involvement, supervision, and job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. (2) Job involvement has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. (3) Supervision has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. (4) Job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe.</i></p>
<p><b>Keywords:</b>  <i>Job Involvement, Supervision, Job Characteristics, Employee Performance</i>  <b>Kata Kunci:</b>          Keterlibatan Kerja, Pengawasan, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai</p>	<p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. (2) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. (3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. (4) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.</p>
<p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Girsang, 2011:16).

Wahyuni (2012:6) menyatakan profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang

diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Aparatur Sipil Negara dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu (Mawartin; 2013:5).

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja (Situmeang; 2017, Nielwaty, Prihati dan Zuad; 2017, Simatupang dan Saroyeni; 2018, Olusadum dan Anulika; 2018, Razak, Sarpan dan Ramlan; 2018).

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja. Robbins (2009:306) yang mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2004:83) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pegawai itu

sendiri, rekan kerja maupun pimpinan pada instansi tersebut perlu ditingkatkan sebagai bentuk peningkatan produktivitas, efektivitas serta peningkatan kinerja pegawai yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai oleh Grace dkk (2023), Purba dkk (2023) dan Masnia dkk (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Putri dan Heryanda (2022) dan Abram Dkk (2022) yang menemukan keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan dalam penelitian ini mengacu pada kegiatan *controlling*. *Controlling* merupakan kegiatan penentuan apa yang akan dicapai perusahaan (standar), bagaimana pelaksanaannya, menilai bagaimana pelaksanaannya, dan bilamana diperlukannya tindakan korektif agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan, yaitu sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Dengan kata lain, *controlling* (pengawasan) adalah kegiatan yang berhubungan dengan mengendalikan atau mengawasi setiap pekerjaan serta melakukan tindakan koreksi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (2005), pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada pegawai untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan organisasi. Melalui kegiatan pengawasan ini pegawai dapat diawasi dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya pegawai tersebut dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi dan akan berdampak pula pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai oleh Rahman dan Indriansyah (2023), Ira, dkk (2023), Indah dan Sari (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Kurniasari dan Rosdiana (2023), Najriyana dan Rahman (2021) yang menemukan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Dirga (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Gibson dalam Vivin (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, *et.,al* (2023) dan Widayani, dkk (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Anggraeny *et.,al* (2023), Febriyanti, dkk (2020) yang menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan didapatkan data bahwa keterlibatan kerja, pengawasan, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa rendahnya kinerja pegawai dikarenakan masih adanya pelayanan yang membutuhkan waktu sangat lama dikarenakan pimpinan kurang memberikan delegasi kepada bawahannya menyebabkan pegawai kurang memiliki inisiatif ketika melaksanakan pelayanan, masih adanya pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan komunikasi yang kurang santun, kurang fleksibelnya pegawai dalam melaksanakan pelayanan dikarenakan kurangnya pelatihan dan minimnya pendidikan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pelayanan.

Tantangan selanjutnya yang juga dihadapi oleh Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah masih terdapat pegawai yang acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan tanggung jawab, keengganan pegawai untuk terlibat dalam setiap pekerjaan, respon yang lamban dalam memberikan pelayanan dari perintah pimpinan. Selain itu juga masih adanya pegawai yang kurang puas dengan kebijakan pimpinan mengenai pembagian tugas yang diberikan. Dimana pegawai menyatakan masih adanya penempatan posisi kerja pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan pegawai sehingga terjadi keterlambatan dalam pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan atas fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "pengaruh keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe".

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
3. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
4. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subyek (objek) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Total pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah 54 pegawai. Menurut Wiyono (2011) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 54 orang pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2001)}$$

Di mana :

$Y$  = *Dependent variabel*

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1, \dots, X_n$  = *Independen variabel ke-i* ( $i = 1, 2, 3, \dots, n$ )

$\beta_1, \dots, \beta_n$  = Koefisien regresi masing-masing Variabel  $X_i$  ( $i = 1, 2, 3, \dots, n$ )

$e$  = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel Kinerja Pegawai

$\beta_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$X_1$  = Variabel Keterlibatan Kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$X_2$	= Variabel Pengawasan	$\beta_3$	= Koefisien regresi $X_3$
$X_3$	= Variabel Karakteristik Pekerjaan	$e$	= Faktor kesalahan
$\beta_0$	= Konstanta		(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , Variabel-variabel bebas (keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , Variabel-variabel bebas (keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

**$H_0 : \beta_0 = 0$** , Variabel bebas (keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

**$H_1 : \beta_1 \neq 0$** , Variabel bebas (keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:85), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



$$\begin{aligned}
 X_2 &= \text{Pengawasan} & \beta_2 &= 0,890 \\
 X_3 &= \text{Karakteristik Pekerjaan} & \beta_3 &= 0,900
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 0,428 sebelum dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan.
2. Koefisien regresi untuk variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,949, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe dengan asumsi faktor lain (pengawasan dan karakteristik pekerjaan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,890, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe dengan asumsi faktor lain (keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ) sebesar 0,900, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe dengan asumsi faktor lain (keterlibatan kerja dan pengawasan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.957	5.63013

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2$  (*R-Square*) sebesar 0,960 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah 96,0% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 4,0%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,980 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah sebesar 0,980. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

### **Pengujian Hipotesis**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe merasa keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner dalam Aryaningtyas dan Suharti (2018) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya

pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang pegawai dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2018). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2005), pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada pegawai untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan organisasi. Melalui kegiatan pengawasan ini pegawai dapat diawasi dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya pegawai tersebut dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi dan akan berdampak pula pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Dirga (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2018) yang menyatakan bahwa 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. Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner dalam Aryaningtyas dan Suharti (2018) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang pegawai dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2018). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Grace dkk (2023), Purba dkk (2023) dan Masnia dkk (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Heryanda (2022) dan Abram Dkk (2022) yang menemukan keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Ini menunjukkan bahwa pengawasan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Dalam melaksanakan setiap bidang pekerjaan apa pun, sebaik- baiknya tentu penting dilakukan perencanaan dan pengawasan. Perencanaan dan pengawasan (pengontrol) merupakan dua kutub dari satu proses penyelenggaraan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan menjadi star permulaan dari proses. Hal ini mengandung aktifitas-aktifitas melihat kedepan, memikirkan jauh sebelumnya, dan menggambarkan lebih dahulu sebagai

landasan untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengawasan berkaitan dengan tindakan-tindakan pembetulan dalam setiap kegiatan. Rencana bagaimanapun baiknya dapat gagal apabila pelaksanaannya tidak didampingi dengan aktifitas manajemen yang berbentuk pengawasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2005), pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada pegawai untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan organisasi. Melalui kegiatan pengawasan ini pegawai dapat diawasi dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya pegawai tersebut dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi dan akan berdampak pula pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Amsyah (2005:65) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan pemeriksaan untuk menentukan apakah pelaksanaannya sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan, sudah sampai sejauh mana kemajuan yang dicapai dengan perencanaan dan perencanaan yang belum mencapai kemajuan, serta melakukan koreksi bagi pelaksanaan yang belum terselesaikan sesuai rencana. Pegawai perlu diberikan pengawasan agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dan Indriansyah (2023), Ira, dkk (2023), Indah dan Sari (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniasari dan Rosdiana (2023), Najriyana dan Rahman (2021) yang menemukan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikaya

pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Dirga (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson dalam Vivin (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik.

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, *et.,al* (2023) dan Widayani, dkk (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeny *et.,al* (2023), Febriyanti, dkk (2020) yang menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan keterlibatan kerja, pengawasan dan karakteristik pekerjaan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan keterlibatan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan pengawasan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan karakteristik pekerjaan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Perusahaan. Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2007). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Abdullah, M. (2014). MANAJEMEN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi Suryadharma, Gede Riana, Desak Ketut, (2016), PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR), Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3, No.1.
- Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel, Greis M. Sendow, (2015), PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES MANADO. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3, No.1.
- Aryaningtyas dan Suharti, (2013). KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA Vol. 15, No.1 ,ISSN 1411-1438.
- Athar, Mirdan, (2017), PENGARUH PEMBERDAYAAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN KOLAKA., Tesis Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo.
- Bustam, (2018), PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN., Tesis Program Studi Manajemen Program Magister Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
- Edy, Sutrisno, (2017). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. (2005). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Harris & Hartman, (2002), ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. Routledge.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Immanuel Dwi Saputra, (2018), PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA., Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
- Ingeareta Ogya Saputri, (2019), PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, KETERLIBATAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN PEMBUKUAN DI PDAM KABUPATEN BLORA). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3, No.1.
- Juliadi Saputra dan Riche Fermayani, (2019), PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LABORATORIUM KLINIK PRAMITA PADANG. <http://repository.usu.ac.id>.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.
- Mahsun, Mohamad. (2016). PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mawartin, (2013), PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN KONAWE., Tesis Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo.
- Mochammad Subagio, (2015), PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN SIKAP DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. ITHICA RESOURCES, <http://repository.usu.ac.id>.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Oki Alfajri, (2019), PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SURABAYA UTARA, <http://repository.usu.ac.id>.
- Prasetyo, F. I. S. (2016). HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE DENGAN JOB INVOLVEMENT PADA KARYAWAN PT. KONIMEX PHARMACEUTICAL LABORATORIES. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Prihatini, T., (2013). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MANAJEMEN PERUBAHAN (STUDI PADA DIVISI MINERAL PT HARITA GROUP). Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi "IMAGE", 16(39), 1-7
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, (2002), RISET PEMASARAN : KONSEP DAN APLIKASINYA DENGAN SPSS, Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia
- Sarworini. (2007). HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARANGANYAR. Jurnal Manajemen. 1 (1) 24-52

- Sekaran, Uma, (2000), RESEARCH METHODS FOR BUSINESS: A SKILL BUILDING APPROACH, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Septiadi, Sintaasih, dan Wibawa, (2017), PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PUSAT KEUANGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN. *Jurnal Manajemen*. 1 (1) 24 – 52
- Sugiyono. (2012). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. (2005). PENGANTAR MANAJEMEN, Jakarta.
- Supranto, J. (2001). PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN PELANGGAN UNTUK MENAIKKAN PANGSA PASAR. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, J. (2001). STATISTIK TEORI DAN APLIKASI, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga
- Verawati, Yanti, (2016), PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN MUNA., Tesis Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Widiaswari, Roro Rukmini. (2011). HUBUNGAN ANTARA FAKTOR KEMAMPUAN DENGAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BANJARBARU KOTA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1 (3) 18 – 29