



## Model Peningkatan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Didukung oleh Keterlibatan Kerja dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari)

Afriyani<sup>1</sup>, Zulfina Adriani<sup>2</sup>, Fitriaty<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia, email: [afriyani101168@gmail.com](mailto:afriyani101168@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Corresponding Author: Afriyani

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of work involvement and work culture through organizational commitment on the performance of family planning instructors at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection, Batanghari Regency. Family planning extension officers at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection in Batanghari Regency with a total of 56 people. Where the sampling technique in this study using Saturated Sampling (Census Sampling). The types of data used in this research are primary data and secondary data. Primary data was obtained from distributing questionnaires, while secondary data was obtained from literature studies, journals and other literature. This study uses a quantitative approach with survey methods and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results of the study show that work involvement and work culture have a direct positive and significant effect on organizational commitment, as well as work involvement, work culture and organizational commitment have a direct positive and significant effect on the performance of extension workers. Furthermore, indirectly only involvement and work culture also have an influence on performance through organizational commitment.*

**Keyword:** *Work Involvement, Work Culture, Organizational Commitment, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan budaya kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari. Penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Pengendalian

Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari dengan jumlah 56 orang. Dimana teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh (Sampling Sensus)*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka, jurnal dan literatur lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan budaya kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, begitu pula keterlibatan kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Selanjutnya secara tidak langsung hanya keterlibatan dan budaya kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Keterlibatan Kerja, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Organisasi apapun bentuknya, baik organisasi swasta, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya organisasi yang memainkan peranan penting dan strategis didalam organisasi belum dapat digantikan karena sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi demi tercapainya keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017).

Aspek pokok pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang masih terus dikaji oleh para peneliti yaitu berkaitan dengan kinerja. Penentuan tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pengukuran kinerja yang digunakan dalam melaksanakan penilaian atas keberhasilan, kegagalan pelaksanaan kegiatan, pelaksanaan program, kebijakan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Kinerja pada dasarnya mengarah pada pencapaian baik dilakukan dari aspek individual ataupun organisasi.

Kinerja dapat menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. ASN harus dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, cermat, teliti, hasil kerja yang baik, kreatif, mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan mampu melaksanakan pelayanan prima sehingga tujuan dari Organisasi dan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin diri, tanggung jawab, dedikasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mengasah pengetahuan dan ilmu pengetahuan yang terus berkembang.

Tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya kontribusi yang optimal pada pekerjaannya. Pegawai mampu bekerja optimal ketika pegawai merasa memiliki keterlibatan pada pekerjaan yang dijalannya yang disebut dengan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, organisasi dan ASN itu sendiri harus lebih sering melibatkan diri dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan, memiliki pandangan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat

berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja.

Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paryanti, dkk (2018) dan Kembau, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan lebih baik dalam menunjang pekerjaannya, seperti kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, kemampuan berpikir atau memberikan ide-ide dengan standar operasional dan tenggang waktu yang ada. Serta mereka biasa menerapkan pengetahuan dan keahlian mereka sesuai dengan kebutuhan seorang pegawai.

Selain keterlibatan kerja adapun faktor lainnya yang kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya kerja. Hal ini dikemukakan oleh Triguno (2013) yang mengatakan bahwa budaya kerja memiliki tujuan mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Apalagi saat ini Penyuluh Keluarga Berencana dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan- perkembangan pekerjaan secara digital, sehingga budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi untuk peningkatan efektivitas dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Anggeline, dkk (2017) juga mengungkapkan bahwa budaya kerja yang ada pada suatu organisasi merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integritas ke dalam organisasi, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Kaseger, dkk (2021), Putranti, dkk (2018), dan Fadhil dan Ashoer (2020), mengemukakan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan Saad dan Abbas (2018) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik di Arab Saudi.

Faktor berikutnya selain keterlibatan kerja dan budaya kerja yang turut mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (Nazir & Islam, 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Model Peningkatan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana didukung oleh Keterlibatan Kerja dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari”.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut: 1) Untuk memperoleh gambaran keterlibatan kerja, budaya kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari; 2) Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi; 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi; 4) Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja; 5) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja; 6) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja; 7) Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja

melalui komitmen organisasi terhadap kinerja; dan 8) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah Penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari dengan jumlah 56 orang. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh (Sampling Sensus)*. Dimana semua anggota populasi dalam dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam arti jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Dimana pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses pendekatan kuantitatif berawal dari teori, yang diturunkan menjadi hipotesis penelitian dengan menggunakan logika deduktif yang disertai dengan pengukuran dan operasionalisasi variabel. Selanjutnya dilakukan generalisasi berdasarkan hasil data statistik sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai temuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi.

Sedangkan untuk teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square (PLS)* adalah teknik analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan ( $f^2$  effect size).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni keterlibatan kerja, budaya kerja, komitmen organisasi dan kinerja penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari dengan menggunakan skala *Likert*. Adapun kegiatan dalam analisis data ini dengan mengelompokan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Deskriptif variable pada penelitian disajikan dalam table berikut.

**Tabel 1.** Deskriptif Variabel Penelitian

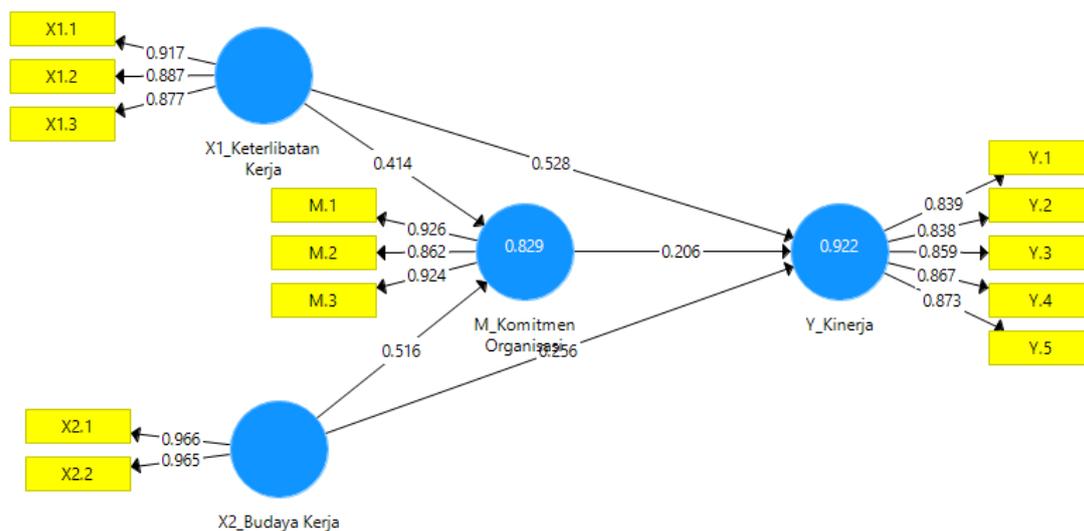
Variabel	Item Pernyataan	Skor	Range	Ket.
Keterlibatan Kerja (X1)	9	209,56	190,4 –235,1	Baik
Budaya Kerja (X2)	10	211,2	190,4 –235,1	Baik
Komitmen Organisasi (M)	9	211	190,4 –235,1	Baik
Kinerja (Y)	15	210,93	190,4 –235,1	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.

Dari hasil survey yang dilakukan, diketahui bahwa Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari memiliki keterlibatan kerja penyuluh yang baik, budaya kerja yang baik, komitmen organisasi yang baik, serta kinerja penyuluh yang baik.

**Hasil Uji Model Pengukuran Kontruk Reflektif (*Outer Model*)**

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar konstruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan *outer model* dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2017). Gambar *outer model* dalam Smart PLS adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.** *Outer Model* Penelitian pada SmartPLS 3

Secara umum, indikator dengan *outer loading* antara 0,40 – 0,70 harus dihapus dari skala ketika menghapus indikator mengarah pada peningkatan nilai *composite reliability* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Sedangkan indikator dengan nilai *outer loading* yang sangat rendah (dibawah 0,40) harus di eliminasi dari konstruk (Hair et al., 2017). Dikarenakan *outer loading* sangat jauh dari 0,4, dan di atas nilai AVE, oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indicator, dan melakukan estimasi ulang.

**Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)**

Ketika model pengukuran (*outer model*) telah menyatakan hasil yang baik, langkah selanjutnya dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan menilai model struktural (*inner model*). Model struktural dianalisis yaitu sebagai upaya untuk menemukan bukti-bukti yang mendukung model teoritis (hubungan teoritis antara konstruk eksogen dan konstruk endogen) (Avkiran & Ringle, 2018).

1. Nilai R-Square (*Coefficient of determination*)

Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Untuk mengevaluasi model struktural yaitu dengan nilai R-square yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model. *Rule of thumb* yang digunakan yaitu 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Hair et al., 2017). Hasil nilai R-square dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 2.** Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
M_Komitmen Organisasi	0,829	0,823
Y_Kinerja	0,922	0,918

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,829 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh konstruk keterlibatan kerja dan budaya kerja dengan persentase sebesar 82,9%. Sedangkan untuk variabel kinerja mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,922 yang berarti bahwa variabel kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh konstruk keterlibatan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi dengan persentase sebesar 92,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja termasuk kategori model yang “kuat”.

2. Nilai *F-Square* (*f<sup>2</sup> Effect Size*)

*F-square* dihitung untuk mengukur pentingnya perubahan nilai *R-square* ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada kosntruk endogen. *Rule of thumb* untuk menilai nilai *f-square* adalah 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa nilai efek kecil, sedang dan besar, serta ukuran efek dengan nilai kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa variabel tidak mempunyai efek (Hair et al, 2017). Hasil nilai *F-square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai *F-Square*

Variabel	KK	BK	KO	KIN
X1_Keterlibatan Kerja			0,159	0,491
X2_Budaya Kerja			0,248	0,107
M_Komitmen Organisasi				0,093
Y_Kinerja				

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Keterangan: KK = Keterlibatan Kerja; BK = Budaya Kerja; KO = Komitmen Organisasi; KIN = Kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa terdapat 1 variabel yang memiliki kontribusi terbesar dalam terhadap nilai *R-square* pada model penelitian yaitu nilai *f-square* variable keterlibatan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,491 atau 49,1% (besar). Selainnya memiliki efek yang sedang dan kecil. Dimana untuk variable keterlibatan kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organiasi masing-masing yaitu sebesar 0,159 atau 15,9% (Sedang), dan 0,248 atau 24,8% (sedang). Kemudian untuk variable keterlibatan kerja, budaya kerja, dan komitmen organiasi terhadap kinerja masing-masing yaitu sebesar 0,491 atau 49,1% (Besar), 0,107 atau 10,7% (kecil), dan 0,093 atau 9,3% (Kecil).

**Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

Pengujian selanjutnya yaitu melihat signifikansi yang mewakili hubungan yang di hipotesiskan di antara konstruk atau melihat pengaruh antar variabel pada *path coefficients* menggunakan prosedur *bootstrapping*. Selanjutnya yaitu *output bootstrapping* untuk melihat besaran nilai T-statistik.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistics	P Value	Keterangan
H1 : X1 -> M	0,414	3,272	0,001	Diterima
H2 : X2 -> M	0,516	3,956	0,000	Diterima
H3 : X1 -> Y	0,528	4,565	0,000	Diterima
H4 : X2 -> Y	0,256	2,033	0,043	Diterima
H5 : M -> Y	0,206	2,413	0,016	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Keterangan: X1 = Keterlibatan Kerja; X2 = Budaya Kerja; M = Komitmen Organisasi; Y = Kinerja.

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, terdapat 5 hipotesis dan semuanya diterima dengan nilai t-statistik > 2,005. Berikut ini diuraikan dan dibahas satu persatu:

a. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwasanya penyuluh dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan menyebabkan individu lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu diantaranya penelitian yang dilakukan Rameshkumar (2020) yang menegaskan bahwa keterlibatan karyawan secara positif terkait dengan komponen afektif dan normatif, sedangkan keterlibatan kerja secara signifikan tidak terkait dengan komponen keberlanjutan komitmen organisasi. Hal ini juga dikemukakan oleh Blau dan Bloal dalam Paryati, dkk (2018) yang mengemukakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan menyebabkan individu lebih berkomitmen terhadap organisasinya, sebaliknya keterlibatan kerja yang rendah akan menjadikan individu kurang berkomitmen terhadap organisasinya.

Lebih lanjut Blau dan Bloal dalam Paryati, dkk (2018) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, artinya semakin kuat karyawan merasa dirinya terlibat dalam pekerjaan, maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya. Kemudian hasil penelitian Trofimov et al (2017) yang dilakukan oleh VanGelderens & Bik (2016) dan (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022) juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen dan keterlibatan kerja.

b. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menjelaskan bahwasanya semakin baik budaya kerja penyuluh dalam suatu organisasi maka akan memperkuat komitmen penyuluh tersebut terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syifa, dkk (2018), Saragih dan Suhendro (2020), Nugroho, dkk (2019), dan Hakim (2015) yang mengemukakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian Arachim (2018) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi.

c. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil ini menjelaskan bahwasanya

apabila organisasi dapat melibatkan penyuluh untuk berperan dalam sebuah pekerjaan akan membuat penyuluh mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi, sehingga membuat penyuluh akan menunjukkan hasil kerja terbaiknya untuk organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiadi, dkk (2017), Kembau, dkk (2018), (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022), dan Paryati, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selain itu Paryati, dkk (2018) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat kinerja pegawai lebih baik dalam menunjang pekerjaan mereka, seperti halnya kemampuan mereka dalam berpikir untuk memahami keadaan, dan menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan standar operasi dan tenggat waktu yang ada. Serta mereka bisa menerapkan pengetahuan dan keahlian mereka sesuai dengan kebutuhan sebagai seorang pegawai.

- d. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil ini menunjukkan, semakin tinggi budaya kerja yang tertanam dalam diri penyuluh akan semakin tinggi pula kemampuan penyuluh untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger, et al (2021), Putranti, dkk (2018), dan Fadhil dan Ashoer (2020), dimana dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan Saad dan Abbas (2018) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik di Arab Saudi. Selain itu studi lainnya yang dilakukan oleh Rachman (2017) mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi budaya kerja yang tertanam dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula kemampuan seseorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

- e. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil ini mengindikasikan bahwa, apabila penyuluh memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka dengan senantiasanya penyuluh akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nazir & Islam (2017) yang menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Artinya apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bernaung, maka dengan senantiasanya pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Selain itu beberapa penelitiannya juga mengungkapkan jika komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015), Rahmawati dan Juwita (2019), Wagiman dan Sutanto (2018), Putranti, dkk (2018), (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022), dan Samtono (2019), dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening, atau variabel yang memediasi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari uji *path coefficients* yang dilakukan menggunakan *SmartPLS 3* disajikan pada table berikut.

**Tabel 5.** Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistics	P Value	Keterangan
H6 : X1 -> M -> Y	0,085	2,021	0,047	Diterima
H7 : X2 -> M -> Y	0,106	2,085	0,038	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

- a. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja penyuluh melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil ini secara tidak langsung menjelaskan jika komitmen organisasi mampu memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Pitaloka dan Putri (2021) yang menyatakan bahwa proses keterlibatan kerja yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja akan mendorong komitmen pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi akan menciptakan vibrasi positif antara karyawan dan organisasi, sehingga dapat membantu pencapaian kinerja terbaik menuju tujuan organisasi dan dapat dikembangkan lebih lanjut.

Hasil kajian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekmekçi (2011) membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Selain itu Agheli (2015) mengemukakan bahwa meningkatnya keterlibatan kerja dari karyawan maka komitmen organisasional juga akan meningkat serta berdampak terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Kenny (2011) mengungkapkan adanya pengaruh keterlibatan kerja dan terhadap kinerja karyawan terhadap yang di mediasi secara parsial terhadap komitmen organisasional sebagai variabel mediator. Armanu (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi secara parsial oleh komitmen organisasional. Akram (2014) dan (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi parsial oleh komitmen organisasional.

- b. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa budaya kerja terhadap kinerja penyuluh melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Artinya komitmen organisasi dapat berperan sebagai variable intervening. Berperannya komitmen organisasi sebagai variable intervening dikarenakan budaya kerja positif yang berkembang pada suatu organisasi pada dasarnya dibutuhkan dalam meningkatkan komitmen pegawai untuk mampu memberikan dampak positif terhadap hasil kerja pegawai. Hasil kajian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Nurcolis dalam Arachim (2018) yang mengemukakan bahwa budaya kerja secara tidak langsung akan menciptakan sebuah komitmen kerja bagi pegawai dalam rangka memberikan hasil kerja yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Setyawan dan Sriathi (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa budaya kerja positif yang berkembang pada suatu organisasi pada dasarnya dibutuhkan dalam meningkatkan komitmen pegawai untuk mampu memberikan dampak positif terhadap hasil kerja pegawai. Lebih lanjut Setyawan dan Sriathi (2020) menyatakan bahwa semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin ia terlibat dalam organisasi, maka kecenderungan kinerja akan meningkat juga.

Budaya kerja merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Nurcolis dalam Arachim (2018) budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan

dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya kerja adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Budaya merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga.

## KESIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu: Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batanghari memiliki keterlibatan kerja penyuluh yang baik, budaya kerja yang baik, komitmen organisasi yang baik, serta kinerja penyuluh yang baik. Selain itu berdasarkan hasil survey yang dilakukan dapat disimpulkan pula jika keterlibatan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

## REFERENSI

- Agheli, Reza Khadem. 2015. Impact Job involvement on turnover via organizational commitment and job satisfaction case study: Guilan medical staff. *Journal of Scientific Research and Development*. Vol. 2. No. 7. Pp: 35-39.
- Arachim, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 6, No. 1.
- Avkiran, N., & Ringle, C. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance. In *Handbook of Market Research*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71691-6>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ekmekci, Asli, Kucukaslan. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*. Vol. 3. No. 3. Pp: 68-73.
- Fadhil, M., dan Ashoer, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Forkamma*, Vol. 3, No. 2.
- Feriyanto, A dan Triana, E.S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Gupron, G. (2022). Literature Review Factors Affecting Professional Organizations Leadership, Organizational Communication, Work Motivation and Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 25-35.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In *California: Sage*.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science*. Vol. 4. No. 5.
- Havidz, H. B. H., & Yandi, A. (2020). Determination Of Organizational Commitment: Perceived Organizational Support, Communication, And Leadership Styles (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 430-454.
- Hiriappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers
- Kaseger, M.R., Pangkey, I., and Dilapanga, A.R. (2021). The Effect of Work Cukture and Work Motivation on Employee Performance at Manado State University. *Technium*

*Social Sciences Journal, Volume 21.*

- Kembau, J.B., Sendow, G.M., dan Tawas, H.N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 4.*
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. In 1.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.*
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeliono. (2005). *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Nugroho, S.H.B., Choerudin, A., dan Winarna. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara, Vol.V, No.1.*
- Paryati., Praningrum., dan Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Beberapa Kantor Dinas di Kota Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 13, No. 1.*
- Putranti, H.R.D., Megawati., dan Setyobudi. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen (JIBM), Vol. 2, (2).*
- Rachman, M.M. (2017). The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Studi on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East java, Indonesia. *European Journal of Business and Management, Vol. 9, No. 26.*
- Rahmawati, M dan Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 2, No. 2.*
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment - A study on Indian seafaring officers. *The Aasian Journal of Shipping and Logistics, Volume 36.*
- Robbins, S.P and Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat
- Saad, G.B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management, Volume 16, Issue 3.*
- Samtono. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMA 1 Salatiga. *JVM: Jurnal Visi Manajemen, Vol. 4, No. 3.*
- Saragih, I.S dan Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 8, No. 1.*
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiadi, S.A., Sintaasih, D.K., dan Wibawa, I.M.A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6.8.
- Sethi, Ardhana. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*. Vol. 2. No. 2. Pp: 205- 209
- Syifa, N., Artiningsih, D.W., dan Hadini, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Triguno, P. (2013). *Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan Lingkungan yang Kondusif, Kualitas Pemecahan Masalah)*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Trofimov, A., Bondar, I., Trofimova, D., Miliutina, K., & Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. *Revista ESPACIOS*, 38(24).
- VanGelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal*, Vol. 39, No. 1.
- Wagiman, S dan Sutanto, H.A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding SENDI\_U*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wydyanto, W., & Yandi, A. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.679>
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction And Organizational Commitment (A Study Of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>