

## Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar

Lucky Sintya Rahayuningtyas<sup>1</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

luckysintyarahayuningtyas@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>, fauzan@edu.unisbank.ac.id

### ABSTRACT

*The objectives of the study are (1) Analyze and explain the effect of work commitment on employee work engagement; (2) Analyze and explain the effect of work motivation on employee work engagement; (3) Analyze and explain the effect of work loyalty on the work involvement of employees of the Denpasar City Agricultural Office. This research is a type of explanatory research, which is testing hypotheses and explaining the influence between variables of hypotheses that have been formulated. The research sample was 100 employees at the Denpasar City Agriculture Office using the purposive sampling method. The research data was obtained through the distribution of questionnaires through a googleform link to employees of the Denpasar City Agricultural Office, then the data was processed using SPSS version 26. For the purposes of data analysis, instrument tests are carried out by conducting validity tests and Reliability test; Test the model through Test F, and Test determination ( $R^2$ ) and then Test Hypothesis (Test t). The findings of the study are (1) Work Commitment has a positive effect on Work Engagement; (2) Intrinsic Motivation positively affects Work engagement; (3) Employee Loyalty does not affect the Work Involvement of Denpasar City Agricultural Office Employees. Based on the research findings that work involvement is influenced by employee work commitment and intrinsic motivation, employee recruitment must consider the assessment of work commitment and intrinsic motivation of prospective employees.*

**Keywords:** *organizational commitment, intrinsic motivation, employee loyalty, work engagement*

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian adalah (1) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai; (2) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai; (3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh loyalitas kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian sejumlah 100 pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui tautan Google Form kepada pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar, Selanjutnya Data diolah menggunakan SPSS versi 26. Untuk kepentingan analisis data dilakukan uji instrumen dengan melakukan Uji validitas dan Uji reliabilitas; Uji model melalui Uji F, dan Uji determinasi ( $R^2$ ) dan selanjutnya Uji Hipotesis (Uji t). Temuan hasil penelitian adalah (1) Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja; (2) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan Kerja; (3) Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota

Denpasar. Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh komitmen kerja pegawai serta motivasi Intrinsik, maka dalam rekrutmen pegawai harus mempertimbangkan penilaian komitmen kerja dan motivasi intrinsik calon Pegawai.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, motivasi intrinsik, loyalitas pegawai, keterlibatan kerja

## PENDAHULUAN

Dinas Pertanian Kota Denpasar merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan. Fungsi Dinas Pertanian meliputi Pengoordinasian menyangkut perencanaan; perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dinas sesuai lingkup tugasnya serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya (Perwal Denpasar No. 38 Tahun 2022). Untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pertanian Kota Denpasar didukung oleh pegawai yang terdiri dari Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Administrasi (Honorar).

Sesuai tugas dan fungsi Dinas Pertanian yang strategis tersebut, pegawai yang ditugaskan harus melibatkan diri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Keterlibatan Kerja mengacu pada suatu keadaan yang mencerminkan seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya (Muchliza, M., & Kamaluddin, 2018). Lebih tegas dinyatakan Robbins (2010) Keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana individu secara psikologi merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan menganggap pencapaian tingkat kinerja sebagai suatu bentuk penghargaan terhadap diri mereka. Keterlibatan kerja, memiliki 3 dimensi yaitu (a) keterlibatan Intelektual, (b) Keterlibatan Sosial dan (c) Keterlibatan Afektif. Keterlibatan kerja pegawai terjadi, jika individu berpartisipasi aktif secara integratif dari kapasitas fisik, kognitif, dan afektif yang dimiliki. Keterlibatan kerja mempengaruhi efektivitas kerja Tim OPD.

Keterlibatan kerja pegawai dipengaruhi faktor komitmen kerja, motivasi dan loyalitas pegawai. Komitmen kerja pegawai adalah suatu kondisi di mana pegawai ingin mempertahankan keanggotaan dan mencapai tujuan satuan tugasnya (Fadhli et al., 2022). Komitmen yang kuat terlihat dari tingkat kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di institusinya. Komitmen kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi berkecenderungan melibatkan diri secara penuh dan serius pada pekerjaannya. Keterlibatan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari tingkat motivasi internal dirinya. Pegawai yang secara intrinsik memiliki motivasi akan menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka dapat mengaplikasikan kreativitas dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak memerlukan pengawasan yang ketat (Hidayati & Ermiyanto, 2017).

Motivasi intrinsik muncul ketika seseorang tertarik pada suatu tugas yang menyenangkan. Motivasi Intrinsik merupakan faktor pendorong dan penyemangat kerja yang berdampak pada perilaku manusia. Menurut Herzberg (2009) terdapat indikator motivasi intrinsik, antara lain : (a) Bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan, (b) Ingin meraih kesuksesan dalam bekerja, (c) Pekerjaan yang diberikan menarik, (d) Menerima penghargaan selama bekerja, (e) Institusi memberikan peluang untuk berkembang

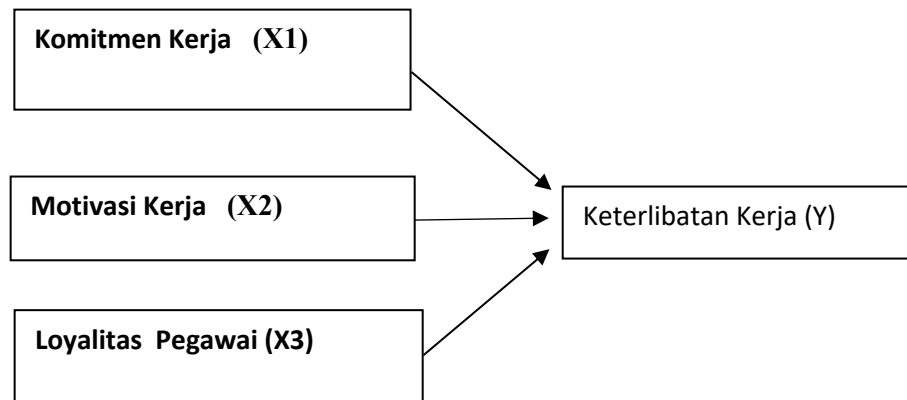
Keterlibatan kerja pegawai dipengaruhi tingkat loyalitasnya. Loyalitas pegawai mencerminkan sikap positif seseorang terhadap institusinya dimana mereka bekerja. Menurut Pawirosumarto et al., (2017) loyalitas pegawai merupakan kemampuan, tanggung jawab, komitmen, dan keterampilan untuk terlibat secara bermakna yang dicerminkan dalam sikap dan tindakan sehari-hari serta tingkat kinerjanya. Loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja muncul dari tanggung jawab dan kompetensi mereka. Menurut Homburg dan Stock (2020) terdapat indikator loyalitas pegawai yaitu: (a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (b) Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (c) Penerimaan untuk bertindak sejalan dengan keinginan organisasi. Pegawai yang menunjukkan loyalitas tinggi tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, tetapi berkontribusi untuk keberhasilan institusinya (Hasibuan, 2018). Oleh karena itu penelitian tentang pengaruh faktor komitmen kerja, motivasi dan Loyalitas terhadap Keterlibatan Kerja pegawai penting untuk diteliti. Perumusan masalah Penelitian adalah (1) bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar; (2) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar (3) bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

Pegawai Dinas Pertanian Kota Denpasar merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang menempati posisi penting dalam sistem Pemerintahan Daerah, yang bertugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan. Oleh karena itu, pegawai yang ditugaskan harus melibatkan diri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Keterlibatan Kerja mengacu pada tingkat partisipasi aktif pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, Keterlibatan pegawai dipengaruhi tingkat komitmen kuat dari pegawainya. Komitmen terwujud dari keterikatannya pada nilai-nilai dan tujuan institusi serta ingin tetap bekerja di institusinya Keterlibatan kerja pegawai semakin tinggi, jika tingkat motivasi internal dirinya tumbuh dengan baik. Pegawai yang secara intrinsik memiliki motivasi kuat dalam bekerja akan menikmati pekerjaan yang sehingga mampu bekerja secara optimal. Keterlibatan pegawai akan tinggi, jika diikuti oleh loyalitas dari sang pegawai. Loyalitas pegawai ditandai dengan kepatuhan menjalankan tugas dengan baik yang dalam perilaku dan

sikap kesehariannya sesuai dengan *Core Values* ASN BerAKHLAK. Oleh karena itu, dalam penelitian dibangunlah model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1. Model Penelitian**

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

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

Keterangan:

- Y = Variabel Keterlibatan Kerja
- X1 = Variabel Komitmen Kerja
- X2 = Variabel Motivasi Kerja
- X3 = Variabel Loyalitas Pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Variabel
- e = error

## HIPOTESIS

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar
3. Loyalitas Pegawai berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Pertanian Kota Denpasar

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan Sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* pada pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. Jumlah sampel 100 orang

pegawai. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah Komitmen Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ), loyalitas pegawai ( $X_3$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $Y$ ). Kuesioner variabel Komitmen Kerja mengadaptasi kuesioner Affective Commitment and Continuance Commitment oleh Allen and Meyer, 1990 dalam Jaros, S (2007) yang terdiri 11 item pernyataan. Kuesioner Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Andika, R., & Dermanto, S. (2020) yang terdiri 7 item pernyataan. Kuesioner loyalitas pegawai ( $X_3$ ) menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Matzler, K., & Renzl, B. (2006) yang terdiri 4 item pernyataan. Kuesioner variabel Keterlibatan Kerja menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner The ISA Engagement Scale yang dikembangkan oleh Soanea, E (2013) yang terdiri 9 item pernyataan

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.

Pengumpulan data menggunakan aplikasi Google Form yang dikirim ke semua responden. Responden yang mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrumen. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Dalam uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin). Bila nilai KMO  $> 0,5$  maka analisis faktor dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui valid tidaknya indikator melalui nilai *loading factor* yaitu jika nilai *loading factor*  $> 0,4$  maka dianggap valid. Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya atau andal dari suatu kuesioner. Reliabel jika dalam beberapa kali pengukuran atau jawaban diperoleh hasil konsisten dari waktu ke waktu, Alat uji yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$  dikatakan *reliable* (Ghazali, 2018).

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan

pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen:

Hasil uji instrumen meliputi uji validitas (tabel 1), uji reliabilitas (tabel 2) ) pada masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS.25 for windows sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                | KMO (>0,50) | Indikator | Loading Factor (>0,4) | Keterangan |
|-------------------------|-------------|-----------|-----------------------|------------|
| Keterlibatan kerja (Y)  | 0,814       | Y1        | 0,730                 | Valid      |
|                         |             | Y2        | 0,753                 | Valid      |
|                         |             | Y3        | 0,726                 | Valid      |
|                         |             | Y4        | 0,774                 | Valid      |
|                         |             | Y5        | 0,810                 | Valid      |
|                         |             | Y6        | 0,770                 | Valid      |
|                         |             | Y7        | 0,723                 | Valid      |
|                         |             | Y8        | 0,861                 | Valid      |
|                         |             | Y9        | 0,772                 | Valid      |
| Komitmen Kerja (X1)     | 0,876       | X2.1      | 0,713                 | Valid      |
|                         |             | X2.2      | 0,560                 | Valid      |
|                         |             | X2.3      | 0,736                 | Valid      |
|                         |             | X2.4      | 0,793                 | Valid      |
|                         |             | X2.5      | 0,786                 | Valid      |
|                         |             | X2.6      | 0,725                 | Valid      |
|                         |             | X2.7      | 0,580                 | Valid      |
|                         |             | X2.8      | 0,766                 | Valid      |
|                         |             | X2.9      | 0,767                 | Valid      |
|                         |             | X2.10     | 0,750                 | Valid      |
|                         |             | X2.11     | 0,793                 | Valid      |
| Motivasi Intrinsik (X2) | 0,888       | X3.1      | 0,782                 | Valid      |
|                         |             | X3.2      | 0,813                 | Valid      |
|                         |             | X3.3      | 0,861                 | Valid      |
|                         |             | X3.4      | 0,711                 | Valid      |
|                         |             | X3.5      | 0,809                 | Valid      |
|                         |             | X3.6      | 0,686                 | Valid      |

|                        |       |      |       |       |
|------------------------|-------|------|-------|-------|
|                        |       | X3.7 | 0,777 | Valid |
| Loyalitas Pegawai (X3) | 0,667 | X1.1 | 0,654 | Valid |
|                        |       | X1.2 | 0,765 | Valid |
|                        |       | X1.3 | 0,793 | Valid |
|                        |       | X1.4 | 0,657 | Valid |

Sumber: Output data primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa variabel Komitmen Kerja (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,876. Variabel Motivasi Intrinsik (X2) nilai KMO sebesar 0,888, dan variabel loyalitas Pegawai (X3) nilai KMO sebesar 0,667. Semua nilai KMO lebih besar dari 0,5, berarti bahwa sampel telah memenuhi syarat kecukupan pengukuran sampel.

Selanjutnya dilihat dari nilai *loading factor* untuk variabel komitmen kerja (X1) sejumlah 11 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Motivasi intrinsik (X2) sejumlah 7 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Loyalitas Pegawai (X3) sejumlah 4 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                 |       | Keterangan |
|--------------------------|-------|------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 0,906 | Reliabel   |
| Motivasi Intrinsik (X2)  | 0,888 | Reliabel   |
| Loyalitas Pegawai ( X3)  | 0,684 | Reliabel   |
| Keterlibatan Kerja (Y)   | 0,913 | Reliabel   |

Sumber: Output data primer,2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X1, X2 dan variabel Y masing-masing memiliki nilai >0,70. Maka dapat di katakan ketiga variabel *reliable* , sedangkan variabel loyalitas pegawai (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,684 artinya tidak *reliable*, akan tetapi jika menggunakan ukuran standar nilai *Cronbach's Alpha* 0,6 maka variabel loyalitas kerja bisa dinyatakan *reliable*.

Uji Model:

(1) Uji F (Silmutan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Silmutan)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 16.222         | 3  | 5.407       | 59.745 | .000 |
| Residual   | 8.688          | 96 | .091        |        |      |
| Total      | 24.910         | 99 |             |        |      |

- a. Dependen Variabel : Keterlibatan Kerja
- b. Predictors: (Contant), Motivasi Intrinsik, Loyalitas Pegawai, Komitmen Organisasi

Sumber: Output data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 59.745 dengan probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya model regresi layak digunakan dalam penelitian, maka semua variabel loyalitas pegawai, komitmen organisasi, motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara simultan terhadap keterlibatan kerja.

(2) Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi( $R^2$ )

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .807 | .651     | .640              | .3008                      |

Sumber: Output data primer, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,640. Hal ini berarti variabel keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel loyalitas pegawai, komitmen organisasi, motivasi intrinsik. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati atau dai luar penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients       |                             |            |                            |       |      |            |
|--------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|------------|
| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardize d coefficients | t     | Sig. | Keterangan |
|                    | B                           | Std. Error | Beta                       |       |      |            |
| (Constant)         | .813                        | .380       |                            | 2.138 | .035 |            |
| Komitmen Kerja     | .191                        | .077       | .223                       | 2.499 | .014 | Diterima   |
| Motivasi Intrinsik | .576                        | .078       | .614                       | 7.398 | .000 | Diterima   |
| Loyalitas Pegawai  | .060                        | .096       | .045                       | .621  | .536 | Ditolak    |

a. Dependen Variabel: Keterlibatan kerja

Sumber: Output data primer, 2023



Berdasarkan tabel 5 diperoleh temuan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja (nilai  $\beta = .223$  dan nilai Sig 0,014). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi Komitmen Kerja pegawai semakin tinggi keterlibatan Kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Mauna & Safitri, (2015) Safitri, M, (2015) dan Aditiya Roy, (2023) bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja dan berbeda dengan temuan penelitian Satata, 2020 bahwa Komitmen Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan Kerja (nilai  $\beta = .614$  dan nilai Sig =0,000). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi Intrinsik Pegawai semakin tinggi keterlibatan Kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Zeng et al., 2022 bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja dan berbeda dengan temuan
3. Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja (nilai  $\beta = .045$  dan nilai Sig =0,536). Dengan demikian hipotesis 3 ditolak Artinya Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. Temuan penelitian ini mendukung temuan Ariani, F & Fauzan, M (2023) bahwa Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja. Artinya semakin tinggi Komitmen Kerja pegawai semakin tinggi keterlibatan Kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja. Artinya semakin tinggi motivasi Intrinsik Pegawai semakin tinggi keterlibatan Kerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar.
3. Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Artinya Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Kantor dinas Pertanian Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh komitmen kerja pegawai serta motivasi Intrinsik, maka dalam rekrutmen pegawai baru harus mempertimbangkan penilaian komitmen kerja dan motivasi intrinsik calon Pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

Aditiya Roy. (2023). *Pengaruh kepuasan dan komitmen terhadap keterlibatan kerja pada karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*. <http://repository.>

- Alan, M. (1990). Measuring Organizational Commitment. *Organizational Commitment: The Case of Unrewarded Behavior, 1980*, 13–19.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). the Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan , Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2018), 18817–18827.
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 56–72. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.90>
- Ghazali I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: bumi aksara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herzberg. (2009). the Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Jaros. Meyer Allen (2007). (2007). Measurement issues in the Meyer & Allen model of organizational commitment. *The ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6.
- MAUNA, M., & SAFITRI, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83–89. <https://doi.org/10.21009/jppp.042.06>
- muchliza, M., & Kamaluddin, M. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Influence of Competence, Training and Employment Engagement on Employee's Performance). *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi)*, 2(3), 37–48.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Perwal Denpasar No. 38 Tahun 2022. (2022). *Perubahan atas Perwal Denpasar No. 56 Tahun 2021 Tentang Rencana strategis Perangkat daerah kota Denpasar Tahun 2021-2026* (Vol. 2). <https://jdih.denpasarkota.go.id/produk-hukum>

- Robbins, J. (2010). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Satata, D. B. M. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagement Pada Pekerja Di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 349. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.9306.2020>
- Soanea, E. (2013). *Pengembangan dan penerapan ukuran baru keterlibatan karyawan : Skala*.
- Stock, H. dan. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>