

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA WARTAWAN HARIAN UMUM KABAR PRIANGAN

Siska Fajar Kusuma

Universitas Teknologi Digital
siskafajar@digitechuniversity.ac.id

Abstract: The goal of this study is to determine and examine how job participation and dedication affect Harian Umum Kabar Priangan's performance reporting. The survey technique was the research methodology used. The information directly collected by means of questionnaires accepted from Harian Umum Kabar Priangan reporters. The multiple linear regression analysis is the technique analysis used in this study. There is an impact for the reporters of Harian Umum Kabar Priangan regarding their work involvement and commitment toward their performance. Based on the responses of the reporters of Harian Umum Kabar Priangan, the suggestion is to keep improving the employee's work involvement and commitment so that the performance of the reporters will get increase.

Keywords: Job Involvement, Commitment, Performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji bagaimana partisipasi kerja dan dedikasi mempengaruhi pelaporan kinerja Harian Umum Kabar Priangan. Teknik survei merupakan metodologi penelitian yang dipergunakan. Informasi tersebut dikumpulkan langsung melalui kuesioner yang diterima dari wartawan Harian Umum Kabar Priangan. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen karyawan kepada kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan. Maka, disarankan terhadap hasil tanggapan yang diberikan wartawan Harian Umum Kabar Priangan untuk terus memperbaiki keterlibatan kerja serta komitmen karyawan, sehingga kinerja wartawan akan terus meningkat.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini, masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus utama organisasi. Baik di perusahaan atau bahkan di lembaga pemerintah. SDM memerlukan kemahiran khusus guna mengatasi perubahan yang terjadi seiring pada kemajuan teknologi, terutama guna menguasai kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Karyawan atau SDM yang dipunyai oleh organisasi, dijadikan aset yang begitu berharga. Sudah terjadi perubahan paradigma pada manajemen modern saat ini. Di mana orang tak lagi hanya ditempatkan sekadar jadi sumber daya yang membawa beban berat bagi organisasi karena harus membayar hasil pekerjaannya. Namun kini sudah lebih dari sekadar sebagai sumber daya utama dalam organisasi. Melainkan menjadi aset organisasi yang paling utama dan tak ternilai untuk masa depan dan keberlangsungan suatu organisasi.

Melalui menaikkan kualitas SDM, berharap bisa menaikkan kinerja SDM yang dipunyai oleh organisasi. Di mana, kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, tidak hanya menguntungkan pihak organisasi saja. Namun juga bermanfaat dan membawa keuntungan untuk dirinya sendiri. Mengingat perkembangan teknologi yang semakin tidak diprediksi, maka yang dibutuhkan adalah individu yang kompeten. Individu yang mempunyai kualitas kerja yang baik, akan mudah bersaing pada peluang karier yang ada.

Kinerja karyawan harus didorong atau bahkan dirangsang oleh organisasi. Organisasi harus mampu mendorong dan menciptakan suasana yang membuat karyawannya bisa memberikan kinerja maksimal. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus mematuhi peraturan yang ada. Termasuk



dalam menjalankan job description yang diberikan kepadanya sesuai dengan jabatan atau posisinya dalam organisasi.

Untuk itu, organisasi bisa melibatkan karyawannya dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang ada. Dengan adanya keterlibatan karyawan, akan timbul rasa memiliki kepada organisasi, sekaligus merasa dihargai dan diandalkan dalam pekerjaannya. Keberhasilan sebuah organisasi pada penggapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan karyawannya dalam pekerjaan. Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pentingnya keterlibatan kerja karyawan. Salah satunya adalah (Robbins & Coulter, 2016) yang mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, akan mengidentifikasi dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain meningkatkan keterlibatan kerja, perusahaan harus meningkatkan komitmen karyawannya. Karyawan yang sudah berkomitmen akan memiliki kesetiaan yang tinggi pada perusahaan, yang sangat diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sangat banyak pendapat yang berbeda dari para profesional tentang cara terbaik untuk menggambarkan konsep komitmen. Beberapa orang mempergunakan kata “komitmen” saja, yang lain mempergunakan “komitmen karyawan”, dan yang lain mempergunakan “komitmen organisasi atau organisasional. Umumnya, kedua istilah itu sama. Robbins dan Coulter (2016) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Merujuk dari penjelasan di atas, bisa terlihat bahwa keterlibatan kerja dan komitmen karyawan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Di mana kinerja karyawan menjadi sebuah prestasi yang digapai oleh individu guna menjalankan pekerjaannya, tepat pada ketentuan serta kategori yang ditetapkan pada pekerjaannya.

Semua organisasi tentu akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Mengharapkan para karyawan memiliki keterlibatan dan komitmen yang tinggi. Namun bukan berarti organisasi hanya berdiam diri tanpa mau menciptakan lingkungan atau suasana yang mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik.

Begitu pula pada perusahaan media. Pekerja media, mulai dari Pemimpin Redaksi, Redaktur, Editor, Layout, Wartawan, sampai bagian distributor dan percetakan, bisa bekerja 24 jam atau tidak mengenal waktu. Hal itu karena pekerja media tidak bisa diprediksi kapan suatu peristiwa akan terjadi dan harus diberitakan untuk dikonsumsi publik.

Kabar Priangan adalah salah satu perusahaan media di Priangan Timur. Di bawah naungan Grup Pikiran Rakyat, Harian Umum Kabar Priangan adalah media komunikasi. Telat menjadi surat kabar harian terbesar dan terkenal di Jawa Barat. Khususnya di daerah Tasikmalaya, Ciamis, Banjar, Garut, dan Sumedang, serta beberapa wilayah Priangan Timur yang dihuni oleh penduduk lokal. Kehidupan pembangunan yang cepat di Jawa Barat, terutama di Priangan Timur, menjadi fokus dari Kabar Priangan.

Mengingat betapa beratnya profesi wartawan, yang memiliki fungsi sebagai media informasi, pendidikan, hiburan, dan kontrol social (Pasal 33 UU No.40 Tahun 1999 tentang Pers). Seseorang yang berprofesi sebagai wartawan memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan masyarakat. Selain menjalankan job description dari Pemimpin Redaksi, wartawan juga harus mematuhi Kode Etik Jurnalistik (KEJ) yang menjadi acuannya dalam menjalankan kegiatan jurnalistik. Pada Harian Umum Kabar Priangan, terdapat 60 wartawan yang tersebar meluas di wilayah Priangan Timur. Mereka diharapkan memiliki keterlibatan kerja dan komitmen yang tinggi sehingga memberikan kinerja yang maksimal.

KAJIAN TEORI

Keterlibatan Kerja

Menurut (Dessler, 2015), keterlibatan kerja adalah penting, karena baik perilaku karyawan (termasuk perputaran) maupun kinerja organisasi, mencerminkan apakah karyawan tersebut terlibat. Sedangkan menurut (Robbins & Coulter, 2016), keterlibatan kerja atau yang disebut sebagai job



involvement adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalam dan menganggap kinerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif karyawan akan mendorong untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah dan tingginya partisipasi karyawan dalam pekerjaan.”

Menurut Istijanto dalam (Septiadi, Sintaasih & Wibawa, 2017), menyatakan bahwa ada enam indikator yang bisa dipergunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja adalah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, memperlihatkan pekerjaan adalah yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosional, motivasi kontribusi keterlibatan dan tanggung jawab.

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja sebagai tingkatan seorang guna berpartisipasi di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki taraf keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan waktu dan energinya bagi pekerjaan yang dilaksanakannya dan menganggap bahwa pekerjaannya penting serta akan mempengaruhi harga dirinya.

Komitmen Karyawan

Menurut Luthans dalam (Triatna, 2016), mengatakan bahwa komitmen dalam perspektif sikap sebagai hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi, dan yang terakhir kepercayaan tertentu serta penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mowday, Porter, dan Steers dalam (Triatna, 2016), mendefinisikan bahwa komitmen memiliki arti yang lebih luas dari sekadar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi.

Sedangkan menurut Meyer & Herscovotch dalam (Edison, Anwar & Komariah, 2016), mengatakan bahwa “komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.”

Selaras dengan itu, Meyer et al dalam (Sapitri, 2016), mengemukakan berbagai hal yang jadi dampak dari komitmen karyawan, yaitu: 1) Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Tingkat turnover bisa diakibatkan oleh komitmen karyawan. Hubungan antara turnover dan komitmen tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi rendah, begitu pula sebaliknya. Karyawan dengan komitmen yang rendah akan dengan mudah memiliki niat keluar dari organisasi. 2) Ketidakhadiran/Tingkat Absensi: Komitmen karyawan juga mempengaruhi ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memperlihatkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung mengusahakan untuk hadir di tempat kerja. 3) Kinerja Karyawan: Komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

Dalam mengukur komitmen yang dimiliki seorang karyawan, bisa diperlihatkan dari indikatornya.

Menurut Meyer & Allen dalam (Putri & Hadi, 2021), ada 3 indikator pada komitmen karyawan, yakni:

1. Komitmen afektif, yaitu mengacu pada keterkaitan emosional pegawai, identifikasi diri, serta keterlibatan pegawai terhadap organisasi.
2. Komitmen normatif, yang mencerminkan perasaan moral pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Komitmen berkelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian biaya saat seorang pegawai meninggalkan organisasi.

Merujuk dari penjelasan sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah sikap atau perilaku di mana karyawan memilih untuk tetap berada di organisasi. Mereka yang komitmen akan memperlihatkan kesetiaan mereka, merasa bangga dengan organisasi tempat mereka bekerja, bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan sepenuhnya mendukung nilai-nilai serta tujuan yang dianut oleh organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung



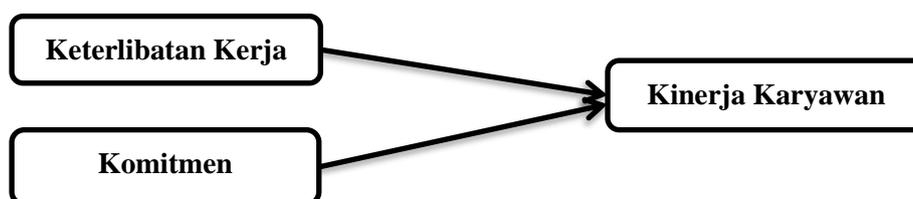
jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Schermerhon dalam (Ricardianto, 2016), kinerja adalah ukuran dan kuantitas dan kualitas tugas yang dicapai oleh individu maupun kelompok. Diharapkan bahwa hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu maupun kelompok bisa diukur secara jelas, termasuk seberapa sering pekerjaan dilaksanakan, seberapa baik atau buruk pekerjaan itu dibuat, dan seberapa baik pekerjaan itu dilaksanakan sesuai dengan standar.

Indikator kinerja yaitu alat yang dipergunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai Robbins dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021). Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018), terdapat 5 indikator guna menguji kinerja seorang atau pegawai, yakni:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari tingkat kesempurnaan tugas kepada kapabilitas serta kemahiran pegawai serta persepsi pimpinan kepada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang biasanya diperlihatkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang dituntaskan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu didefinisikan sebagai tingkat aktivitas yang dilaksanakan untuk menyelesaikan tugas pada waktu tertentu yang telah ditentukan menjadi standar pencapaian waktu.
4. Efektivitas
Efektivitas didefinisikan sebagai taraf pemakaian sumber daya organisasi uang, tenaga, bahan baku, dan teknologi" secara optimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang dipergunakan.
5. Kemandirian
Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya di tempat kerja.

Merujuk dari penjelasan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi bisa berjalan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri.

Merujuk dari pemaparan yang telah diuraikan pada landasan teori, maka kegiatan penelitian dikembangkan menjadi kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1. Menunjukkan Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh Penulis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 60 wartawan Harian Umum Kabar Priangan. Seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Sampel studi ini terdiri dari 60 wartawan dari Harian Umum Kabar Priangan. Penarikan sampel merujuk dari pendapat dari (Arikunto, 2012), bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan pada penelitian ini, terdiri dari data primer serta sekunder. Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri melalui instrumen. Seperti survey, wawancara, kelompok fokus, atau observasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan oleh peneliti. Seperti informasi yang

dipublikasikan, data yang tersedia pada penelitian sebelumnya, data online, situs web perusahaan, serta internet pada umumnya.

Metode Analisis

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan survei yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi dampak partisipasi dalam pekerjaan serta dedikasi karyawan terhadap hasil kerja di Harian Umum Kabar Priangan. Menurut (Sugiyono, 2016), metode survey dipergunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melaksanakan perlakuan dalam pengumpulan data. Misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Data kuesioner yang didapatkan, diolah mempergunakan Microsoft Excel dan SPSS.

Hasil penelitian diolah dengan pendekatan statistik, dengan analisis berganda. Adapun persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Keterlibatan Kerja

X2 = Komitmen Karyawan

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

Variable Operasional

Tabel 1 memperlihatkan variable penelitian yang dipergunakan, yang merupakan dasar dari sudi ini.

Tabel 1. Variable Operasional

No.	Variable	Jenis Variable	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Terikat (Y)	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian
2.	Keterlibatan Kerja	Bebas (X ₁)	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, Memperlihatkan pekerjaan adalah yang utama, Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, Keterlibatan mental dan emosional, Motivasi kontribusi keterlibatan, Tanggung jawab.
3.	Komitmen Karyawan	Bebas (X ₂)	Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan

Sumber: Diolah oleh Penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Terhadap Kuesioner

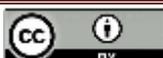
Menganalisis hasil kuesioner yang telah disebar dengan pengukuran skala likert mulai dari skor 1 sampai dengan 5.

Tabel 2. Pengukuran Skala Likert

No	Keterangan	Sandi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel ini memuat skala Likert yang dipergunakan untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap pernyataan positif. Skala ini terdiri dari lima alternatif jawaban, mulai dari “Sangat Setuju” dengan nilai 5 hingga “Sangat Tidak Setuju” dengan nilai 1. Setiap alternatif jawaban ini mewakili tingkat kepercayaan atau pendapat responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert seperti ini sering dipergunakan dalam penelitian dan survei untuk mengukur sikap atau opini responden terhadap suatu topik dengan cara yang terstruktur dan bisa diukur secara kuantitatif.



Merujuk dari hasil analisis kuesioner, diperoleh hasil berikut ini:

1. Nilai kumulatif skor yang didapat dari variable keterlibatan kerja adalah 2.888 yang memperlihatkan bahwa secara keseluruhan keterlibatan kerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan berada pada kategori sangat baik. Hal ini bisa diperlihatkan pada tingkat partisipasi kerja wartawan dalam keadaan baik. Mulai dari memberi perhatian kepada lingkungan pekerjaan dan juga dalam menjalankan job description. Wartawan juga cenderung memprioritaskan pekerjaannya dengan tidak melakukan bolos bekerja untuk hal - hal yang tidak penting karena menempatkan pekerjaan sebagai yang utama. Wartawan juga memiliki keterkaitan secara emosi dengan organisasi dan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dari pimpinan. Selain itu, pimpinan juga memberikan motivasi dalam bekerja dan mengajak wartawan Harian Umum Kabar Priangan untuk terlibat aktif berpartisipasi dalam semua rangkaian kegiatan organisasi.
2. Nilai kumulatif skor yang diterima dari variable komitmen karyawan adalah 1.395 yang memperlihatkan bahwa secara keseluruhan komitmen wartawan Harian Umum Kabar Priangan berada dikategori “baik”. Ini diperlihatkan dengan adanya keterikatan secara emosi dengan organisasi, tingkat partisipasi wartawan yang baik, adanya keterikatan pekerjaan terhadap kehidupan sehari-hari, pendapatan yang mencukupi, adanya rasa ingin bertahan didalam organisasi, serta mempunyai loyalitas yang tinggi.
3. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari variable kinerja karyawan adalah 2.384 yang memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan derposisi dikategori “baik”. Hal ini diperlihatkan dengan kapabilitas dan keterampilan jurnalistik yang dimiliki wartawan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak menunda-nunda pekerjaan, ketetapan waktu dalam kehadiran, efektif dalam bekerja, dan mandiri dalam bekerja sehingga tidak bergantung kepada rekan kerja yang lain.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Output SPSS Uji Normalitas

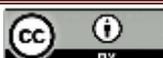
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45958825
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.097
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data SPSS 26

Pengujian normalitas adalah prosedur yang dipergunakan untuk menentukan apakah distribusi data sebanding dengan distribusi normal. Ketepatan kepemilikan uji statistik yang akan dipergunakan membuat hal ini penting untuk diketahui. Uji statistik Kolmogrov-Smirnov dipergunakan untuk menguji normalitas. Menurut hasilnya, jika nilai signifikansi dalam penelitian lebih besar dari derajat kepercayaan 0,05, maka distribusi penelitian adalah normal. Dalam penelitian ini, kami mempergunakan SPSS untuk melaksanakan uji normalitas. Hasil uji normalitas dari SPSS bisa diperlihatkan pada Tabel 3, yang memperlihatkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini dianggap normal. Nilai Sig (2-tailed) 0,082 adalah lebih besar dari alpha 0,05, seperti yang bisa diperlihatkan.

Uji Multikolinieritas

Nilai TOL serta VIF dari tiap - tiap variable bebas dibandingkan dengan variable terikatnya bisa dipergunakan untuk menguji gejala multikolinieritas. Ini bisa dilaksanakan dengan mempergunakan SPSS, dan kaidah keputusannya adalah jika nilai TOL lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka penelitian tersebut tidak memperlihatkan multikolinieritas.



Tabel 4. Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.188	4.524		-.262	.794		
	Keterlibatan Kerja	.518	.106	.530	4.910	.000	.604	1.654
	Komitmen Karyawan	.689	.231	.322	2.989	.004	.604	1.654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Merujuk dari hasil output SPSS yang diperlihatkan pada Tabel 4, maka bisa dinyatakan bahwa tak ada multikolinieritas dipenelitian ini. Hal itu terlihat dari nilai (TOL) (0,604) > 0,10 serta VIF (1,654) < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas, yang dipergunakan untuk mengevaluasi model regresi, adalah untuk memastikan bahwa varian tidak sama antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dengan mempergunakan kaidah keputusan metode Glejser, uji ini memperlihatkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas lebih besar dari alpha.

Tabel 5. Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.628	3.100		.525	.601
	Keterlibatan Kerja	.020	.072	.047	.275	.784
	Komitmen Karyawan	-.004	.158	-.004	-.024	.981

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Merujuk dari hasil output SPSS yang diperlihatkan ditabel 5, maka bisa dinyatakan tak ada gejala heteroskedastisitas dipenelitian ini. Hal itu terlihat dari besaran absolut residual variable Keterlibatan Kerja (0,784) dan variable Komitmen Karyawan (0,981) > alpha (0,05).

Analisis Regresi Linier Berganda

Guna menganalisa regresi linier berganda, dilaksanakan pengolahan data melalui SPSS dengan hasil data seperti dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.552	3.120		-.818	.417
	Keterlibatan Kerja	.545	.107	.541	5.108	.000
	Komitmen Karyawan	.672	.216	.330	3.116	.003

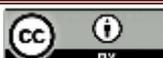
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Merujuk dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka bisa dibentuk persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = -2,552 + 0,545X_1 + 0,672X_2$$

Pada persamaan regresi sebelumnya, koefisien regresi variable keterlibatan kerja (X₁) memperlihatkan nilai positif sebesar 0,545, yang berarti bahwa kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan akan naik 0,545 jika keterlibatan kerja karyawan meningkat dan variable keterlibatan kerja diasumsikan tetap.



Pada persamaan regresi sebelumnya, koefisien regresi untuk variable komitmen karyawan (X_2) memperlihatkan nilai positif sebesar 0,672. Ini berarti bahwa jika komitmen karyawan meningkat dan variable komitmen karyawan diasumsikan tetap, maka kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan akan meningkat sebesar 0,672.

Sedangkan nilai konstanta memperlihatkan nilai negatif sebesar -2,552. bisa diartikan bahwa nilai kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan senilai -2,552 jika tanpa adanya keterlibatan kerja wartawan dan komitmen wartawan. Hasil konstanta yang bernilai negatif memperlihatkan bahwa adanya variable keterlibatan kerja serta komitmen karyawan memberikan nilai positif pada variable kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.621	4.20907
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Komitmen Karyawan				

Sumber: Olah Data SPSS 26

Tabel 7 memperlihatkan model summary didapat skor R Square 0,634. Skor ini memperlihatkan bahwa variable kinerja karyawan (Y) 63,4% bisa diuraikan oleh variable keterlibatan kerja (X_1) serta komitmen karyawan (X_2). Dalam hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja serta komitmen karyawan mempunyai dampak kepada kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan. Semakin baik kondisi keterlibatan kerja serta komitmen karyawan wartawan Harian Umum Kabar Priangan, maka kinerja wartawan cenderung semakin meningkat. Sedangkan sisanya, yaitu 37,6% diakibatkan dari aspek atau variable lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 memperlihatkan hasil output SPSS untuk menguji hipotesis secara parsial. Pengujian parsial antara keterlibatan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) bisa diperlihatkan dari kolom rasio. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 5,108 dengan taraf signifikan 5%, dan nilai t_{tabel} adalah 1,67155. Jadi, $sig(0,000) < \alpha(0,05)$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, bisa diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Pernyataan tersebut dikuatkan dari temuan yang dilaksanakan (Jeffry & Handayani, 2024) terkait “pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.”

Kolom koefisien Tabel 6 memperlihatkan pengujian secara parsial antara komitmen karyawan (X_2) serta kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 3,116 dengan taraf signifikan 5%, dan nilai t_{tabel} adalah 1,67155. Jadi, $sig(0,003)$ lebih kecil dari $\alpha(0,05)$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Jadi, H_0 di tolak serta H_a di terima. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Pernyataan tersebut dikuatkan dari temuan yang dilaksanakan Muhammad (Arif et al., 2024) terkait “pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.”

Uji Simultan (Uji F)

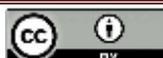
Hasil perhitungan SPSS berikut bisa diamati guna mengidentifikasi dampak keterlibatan kerja serta komitmen karyawan kepada kinerja karyawan secara bersamaan:

Tabel 8. Hasil Output SPSS Uji Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746.094	2	873.047	49.279	.000 ^b
	Residual	1009.827	57	17.716		
	Total	2755.921	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Komitmen Karyawan						

Sumber: Olah Data SPSS 26

Merujuk dari pada Tabel 8 di atas, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 49,279 atau $sig(0,000)$. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan taraf signifikan sebesar 5%. Sehingga bisa dirumuskan



bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig (0,000) < \alpha (0,05)$. Maka bisa dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis alternatif (H_a), memperlihatkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara keterlibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan. bisa dijelaskan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen wartawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Siregar et al., 2023) terkait pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk dari hasil penelitian, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Keterlibatan kerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan termasuk dalam klasifikasi sangat baik.
2. Komitmen wartawan Harian Umum Kabar Priangan berada pada kategori baik.
3. Kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan berada pada kategori baik.
4. Terdapat dampak keterlibatan kerja kepada kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan secara parsial.
5. Terdapat dampak komitmen wartawan kepada kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan secara parsial.
6. Terdapat dampak keterlibatan kerja serta komitmen karyawan kepada kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan.

SARAN

Berikut saran yang diberikan diantaranya:

1. Merujuk dari pada pembahasan variable keterlibatan kerja, memperlihatkan bahwa indikator keterlibatan secara emosi merupakan indikator yang paling rendah nilainya. Maka dari itu, disarankan kepada Harian Umum Kabar Priangan, khususnya pimpinan untuk merangsang keterlibatan kerja wartawan agar merasa terikat secara mental atau emosi dengan perusahaan. Bisa dimulai dengan membuat kegiatan yang memperkuat kedekatan satu sama lain, seperti rekreasi bersama.
2. Merujuk dari pembahasan variable komitmen karyawan, memperlihatkan bahwa indikator komitmen normatif merupakan indikator yang paling rendah nilainya. Di mana berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam pekerjaan yang saat ini dijalani. Maka dari itu, disarankan kepada Harian Umum Kabar Priangan untuk menciptakan kenyamanan agar wartawan tetap bertahan di perusahaan. Misalnya dengan memberikan tunjangan atau bonus. Sehingga wartawan tidak ada niat atau perasaan untuk meninggalkan organisasi demi mencari pekerjaan baru yang lebih menjamin kehidupannya.
3. Merujuk dari pada pembahasan variable kinerja memperlihatkan bahwa indikator ketepatan kehadiran merupakan indikator yang paling rendah. Wartawan terpaku pada ketepatan pengerjaan tugas, seperti mengirim berita sebelum deadline yang ditentukan, sehingga cenderung mengabaikan ketepatan kehadirannya. Maka dari itu, disarankan kepada Harian Umum Kabar Priangan untuk menghimbau kembali kepada wartawan untuk bisa hadir tepat waktu. Bisa juga dengan adanya penghargaan kepada wartawan yang disiplin dalam ketepatan kehadiran. Sehingga wartawan akan berupaya untuk disiplin hadir ke kantor sesuai dengan jam kerja, ketepatan waktu dalam bertugas liputan, atau tidak telat datang saat dilaksanakan rapat, karena mereka akan mendapatkan penghargaan dari pimpinan.
4. Dengan masih besarnya pengaruh dari faktor atau variable lain yang tak diteliti pada studi ini, oleh karenanya bagi penulis kedepannya berharap bisa menambah variable-variable baru yang memengaruhi kinerja pegawai. Aspek - aspek yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Armstrong dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) yaitu:
 - 1) *Personal factors* atau faktor individu yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain - lain.
 - 2) *Leadership factors* atau faktor kepemimpinan yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.
 - 3) *Team factors* atau faktor kelompok/rekan kerja yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.



- 4) *System factors* atau faktor sistem yang berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors* atau faktor situasi yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan. Baik lingkungan internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Muhammad Habibi, Saimara A.M Sebayang, & Darmiliani. "Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I." *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 5, 2024: 108-120.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat Belas. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Edison, Emron, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2018.
- Jeffry & Susi Handayani. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 8, No. 1, 2024: 1388-1405.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Putri, Naurisydah Hana Yunia, & Hafid Kholidi Hadi. "Pengaruh Work Life-Balance Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2022: 339-349.
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82–89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Ricardianto, Prasadja. *Human Capital Management*. Bogor: In Media, 2018.
- Robbins, Stephen P., & Mary Coulter. *Manajemen Jilid 2*, Edisi 13. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Sapitri, Ranty. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *JOM FISIP*, VOL. 3, No. 2, 2016: 1-9.
- Sekaran, Uma, & Roger Bougie. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Septiadi, Sebastianus Alexander, Desak Ketut Sintaasih, & I Made Artha Wibawa. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 8, 2017: 3103-3132.
- Siregar, Nadia Meilisa, Nova Jayanti Harahap, & Abdul Halim. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 2023: 554-564.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>



- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sopiah & Etta Mamang Sangadji. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono & Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar SPSS, & Lisrel, Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Suharsini, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Tarnizi, Ahmad & Julianto Hutasuhut. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai." *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, Vol. 2, No. 1, 2021: 24-33.
- Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2016.
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.

