ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 3, Mei - Juni 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI : https://doi.org/10.31539/tan45274

PENGARUH KETERLIBATAN (INVOLVEMENT), KONSISTENSI (CONSISTENCY), ADAPTASI (ADAPTABILITY) DAN MISI (MISSION) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PEMATANGSIANTAR

Ika Dany Sitepu[1], Tunggul Sihombing[2], Iqbal Miftakhul Mujtahid[3]
Universitas Terbuka[1,3]
Universitas Sumatera Utara[2]
sitepub3st@gmail.com[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan (involvement), konsistensi (consistency), adaptasi (adaptability), dan misi (mission) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai tetap sebanyak 34 responden, serta dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel misi memiliki pengaruh paling dominan. Nilai R-square sebesar 0,825 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 82,5% variasi kinerja pegawai. Simpulan penelitian ini adalah bahwa keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi merupakan faktor penting yang secara simultan berperan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di KPKNL Pematangsiantar.

Kata Kunci: Adaptasi, Kinerja Pegawai, Keterlibatan, Konsistensi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of involvement, consistency, adaptability, and mission on employee performance at the Pematangsiantar State Asset and Auction Service Office (KPKNL). The research method used a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to all 34 permanent employees. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results showed that all independent variables—involvement, consistency, adaptability, and mission—had a positive and significant effect on employee performance, with the mission variable having the most dominant influence. An R-square value of 0.825 indicates that these four variables explained 82.5% of the variation in employee performance. The conclusion of this study is that involvement, consistency, adaptability, and mission are important factors that simultaneously play a strategic role in improving employee performance at the Pematangsiantar KPKNL.

Keywords: *Adaptation, Employee Performance, Involvement, Consistency*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan instansi dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel kepada masyarakat. Dalam konteks reformasi birokrasi, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi tuntutan yang semakin penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal melalui penerapan budaya organisasi yang kuat. Hal ini sejalan dengan pandangan Denison dan Mishra (2014) yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk efektivitas dan kinerja

organisasi. Budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Model budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison menekankan empat dimensi utama, yaitu keterlibatan (involvement), konsistensi (consistency), adaptasi (adaptability), dan misi (mission). Keterlibatan pegawai mencerminkan tingkat partisipasi, komitmen, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan motivasi kerja yang lebih baik dalam mencapai kinerja optimal (Meriyanti et al., 2025; Pamungkas & Wulandari, 2025).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja. Meriyanti et al. (2025) menemukan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Pamungkas dan Wulandari (2025) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sektor pelayanan publik, baik secara langsung maupun melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Namun demikian, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung dan dominan. Prasetyo et al. (2024) mengungkapkan bahwa keterlibatan pegawai lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibandingkan terhadap kinerja secara langsung. Selain itu, Sinaga dan Handayani (2024) menemukan bahwa keterlibatan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Selain keterlibatan, konsistensi organisasi juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Denison dan Mishra (1995) menjelaskan bahwa konsistensi mencerminkan adanya kesepakatan nilai bersama, koordinasi internal yang baik, serta integrasi antarunit kerja dalam organisasi. Konsistensi dalam penerapan kebijakan dan standar operasional dapat menciptakan kepastian kerja bagi pegawai. Hartnell et al. (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten berhubungan positif dengan efektivitas dan kinerja organisasi. Penelitian oleh Yilmaz dan Ergun (2008) juga menemukan bahwa konsistensi budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja pegawai, sementara Rahman dan Widodo (2021) menyatakan bahwa ketidakkonsistenan dalam organisasi dapat menurunkan kepercayaan pegawai dan berdampak negatif pada kinerja.

Di sisi lain, kemampuan adaptasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa adaptasi kerja merupakan prasyarat penting bagi organisasi untuk mempertahankan efektivitas kinerja dalam lingkungan yang terus berubah. Lee dan Kim (2019) menemukan bahwa kemampuan adaptasi pegawai berkontribusi positif terhadap kinerja individu, sementara Jansen et al. (2009) menegaskan bahwa organisasi yang mendorong pembelajaran dan fleksibilitas kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam konteks sektor publik, Kim dan Park (2021) menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, Zhao dan Song (2020) serta Widodo dan Kurniawan (2022) juga menegaskan bahwa rendahnya kemampuan adaptasi dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Selanjutnya, kejelasan misi organisasi juga berperan dalam mengarahkan perilaku kerja pegawai. Denison Consulting dalam Sukoco dan Dewi (2020) menjelaskan bahwa dimensi misi tercermin melalui kejelasan visi, tujuan strategis, serta sasaran kerja yang terukur. Penelitian oleh Hizbul Khootimah dan Suherlan (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki misi yang jelas cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Gede (2025) menyatakan bahwa keselarasan strategis yang kuat, termasuk kejelasan misi dan tujuan jangka panjang, berdampak positif terhadap keterlibatan dan kinerja pegawai.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar merupakan salah satu instansi vertikal di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kekayaan negara dan pelaksanaan lelang. Dalam pelaksanaan tugasnya, instansi ini menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya serta tuntutan

pencapaian target kinerja yang terus meningkat. Berdasarkan pengamatan awal dan hasil pra-survey, masih terdapat permasalahan terkait keterlibatan pegawai, konsistensi penerapan kebijakan, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta kejelasan arah organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai (Hasil Pra-Survey, 2025).

Penelitian terdahulu telah banyak membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun sebagian besar masih mengkaji budaya organisasi secara umum tanpa meneliti secara spesifik masing-masing dimensinya (Hapsari et al., 2020). Selain itu, penelitian pada instansi vertikal seperti Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada analisis pengaruh keterlibatan (involvement), konsistensi (consistency), adaptasi (adaptability), dan misi (mission) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

METODE PENELITIAN

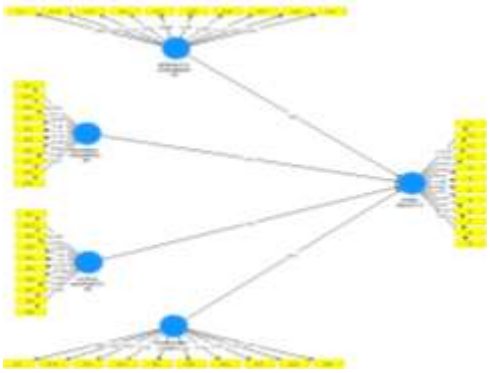
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tertentu secara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan survei untuk mengumpulkan data dari responden mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga akan menggunakan metode analisis data SEM (*Structural Equation Modeling*), yang akan digunakan untuk menentukan hubungan antara keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*adaptability*) dan misi (*mission*) dengan kinerja pegawai pada KPKNL Pematangsiantar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada KPKNL Pematangsiantar yaitu sebanyak 34 pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, yaitu metode pengumpulan informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dijawab oleh responden penelitian dan diukur menggunakan skala interval. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu metode analisis statistik multivariat (Hair et al., 2021).

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*), analisis *outer model* mencakup beberapa indikator, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), reliabilitas komposit (*composite reliability*), dan *Cronbach's alpha*. Selain itu, terdapat analisis inner model yang juga dikenal sebagai model struktural (*inner relation*). Analisis inner model dapat dievaluasi menggunakan nilai *R-square*, serta uji t dan signifikansi koefisien jalur struktural (Hair et al., 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

Analisis *outer model* dilakukan untuk memverifikasi apakah pengukuran yang digunakan tepat untuk keperluan penelitian (valid dan reliabel) (Hair et al., 2021).



Gambar 1. *Loading Factor* Model Struktural

Tabel 1.
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Keterlibatan (*Involvement*) (X1)	0,722
Konsistensi (Consistency) (X2)	0,682
Adaptasi (Adaptability) (X3)	0,666
Misi (Mission) (X4)	0,645
Kinerja Pegawai (Y)	0,695

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai AVE variabel semua variabel > 0,5 sehingga memenuhi persyaratan validitas.

Tabel 2.
Nilai *Heterotrair-montrait Ratio*

	Adaptasi (Adaptability)	Keterlibatan (Involvement)	Kinerja Pegawai	Konsistensi (Consistency)	Misi (Mission)
Adaptasi (Adaptability) (X3)	0,816				
Keterlibatan (Involvement) (X1)	0,937	0,850			
Kinerja Pegawai (Y)	0,969	0,972	0,834		
Konsistensi (Consistency) (X2)	0,958	0,936	0,974	0,826	
Misi (Mission) (X4)	0,933	0,936	0,975	0,935	0,803

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa semua nilai *Heterotrair montrait Ratio* (HTMT) < 0,90, sehingga semua konstruk dinyatakan valid secara diskriminan.

Tabel 3.
Hasil Uji *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keterlibatan (*Involvement*) (X1)	0,957	0,963
Konsistensi (Consistency) (X2)	0,948	0,955
Adaptasi (Adaptability) (X3)	0,943	0,952
Misi (Mission) (X4)	0,939	0,948
Kinerja Pegawai (Y)	0,960	0,965

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7, artinya konstruk semua variabel adalah reliabel.

Tabel 4.
Hasil *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,813

Berdasarkan data pada table di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,825. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi 82,5%, dan sisanya (17,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Pengaruh	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Keterlibatan (*Involvement*) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar	0,271	6,330	0,000	H1 Diterima
Konsistensi (*Consistency*) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar	0,247	3,210	0,001	H2 Diterima
Adaptasi (*Adaptability*) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar	0,164	2,242	0,025	H3 Diterima
Misi (*Mission*) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar	0,338	5,918	0,000	H4 Diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis, seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Variabel keterlibatan menunjukkan koefisien sebesar 0,271 dengan nilai t-*statistics* 6,330 dan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Konsistensi memiliki koefisien sebesar 0,247 dengan nilai t-*statistics* 3,210 dan signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua juga diterima. Selanjutnya, adaptasi menunjukkan koefisien sebesar 0,164 dengan nilai t-*statistics* 2,242 dan signifikansi 0,025, sehingga hipotesis ketiga diterima. Sementara itu, variabel misi memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien sebesar 0,338, nilai t-*statistics* 5,918, dan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan (involvement) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Pematangsiantar. Tingginya tingkat keterlibatan tercermin dari partisipasi aktif, rasa tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang mendorong penyelesaian tugas secara optimal menjadi indikator utama yang memperkuat keterlibatan tersebut. Temuan ini sejalan dengan Social Exchange Theory yang menekankan hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, konsistensi (consistency) budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi tercermin dari keselarasan nilai, kepatuhan terhadap aturan, serta stabilitas perilaku kerja yang dijalankan secara berkelanjutan. Pegawai menunjukkan kecenderungan untuk mengikuti prosedur kerja secara sistematis dan saling mengingatkan dalam menjaga kepatuhan.

Hal ini menciptakan proses kerja yang lebih efektif, terarah, dan minim kesalahan. Temuan ini didukung oleh Theory of Planned Behavior dan berbagai penelitian empiris yang menyatakan bahwa konsistensi budaya organisasi mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas kinerja pegawai. Selanjutnya, adaptasi (adaptability) dan misi (mission) organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan adaptasi yang tinggi memungkinkan pegawai merespons perubahan secara efektif, didukung oleh lingkungan kerja yang memberikan ruang pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Sementara itu, pemahaman yang baik terhadap misi organisasi membantu pegawai bekerja lebih terarah, mengurangi ambiguitas peran, serta meningkatkan komitmen dan akuntabilitas. Temuan ini sejalan dengan teori dinamika organisasi dan Goal-Setting Theory yang menegaskan pentingnya tujuan yang jelas dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, keempat variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Bahwa seluruh variabel budaya organisasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai yang tinggi tercermin dari partisipasi aktif, rasa tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja. Konsistensi organisasi yang ditunjukkan melalui keselarasan nilai, kepatuhan terhadap aturan, dan stabilitas perilaku kerja mampu menciptakan efektivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, kemampuan adaptasi pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan fleksibilitas, kompetensi, dan efektivitas kerja. Sementara itu, kejelasan misi organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam mengarahkan perilaku kerja, meningkatkan komitmen, serta memperjelas tujuan kerja pegawai. Secara keseluruhan, keempat variabel tersebut secara simultan terbukti menjadi faktor strategis yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan berkelanjutan di KPKNL Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science, 6(2), 204–223.

Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review. European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(1), 145–161. https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.798440

Gede, D. U. (2025). Employee engagement as a mediator of strategic alignment and organizational performance in Ethiopian education institutions. Discover Psychology, 5(1). https://doi.org/10.1007/s44202-025-00510-9

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). McGraw-Hill.

Hair, J. F., Ortinau, D. J., & Harrison, D. E. (2021). Essentials of Marketing Research (5th ed.). McGraw-Hill Education.

Hapsari, R., Setiawan, M., & Susilo, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 45–56.

Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework. Journal of Applied Psychology, 96(4), 677–694. https://doi.org/10.1037/a0021987

Hizbul Khootimah, A. M. A., & Suherlan, S. (2024). Corporate culture and employee performance: The role of vision, mission, norms, and employee focus. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(1), 1–15. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.XXX

Jansen, J. J. P., Vera, D., & Crossan, M. (2009). Strategic leadership for exploration and exploitation: The moderating role of environmental dynamism. The Leadership Quarterly, 20(1), 5–18. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.11.001

Kim, W., & Park, J. (2023). Employee engagement and job performance in public organizations. Public Personnel Management, 52(2), 215–236. https://doi.org/10.1177/00910260221100000

Lee, J., & Kim, S. (2019). The effects of adaptability on employee performance and organizational effectiveness. International Journal of Human Resource Management, 30(15), 2305–2327. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416658

Meriyanti, et al. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dispora Provinsi Jambi. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 9(1), 1–12.

Pamungkas, V. D., & Wulandari, F. (2025). The influence of job involvement on employee performance mediated by affective commitment in public service sectors. Journal of Management and Islamic Finance, 3(1), 1–10.

Prasetyo, D., Purwanto, A., & Mas, N. (2024). Pengaruh keterlibatan pegawai dan OCB terhadap semangat kerja dan kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 101–115.

Rahman, F., & Widodo, S. (2021). Keteladanan pimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 211–222.

Sinaga, R. B., & Handayani, S. (2024). Efek mediasi keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(1), 1–15.

Sukoco, I., & Dewi, R. (2020). Analisis budaya organisasi pada level manajemen menengah dan manajemen bawah PT XYZ Medan Sumatera Utara. AdBispreneur, 4(2), 135–150. https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v4i2.21823

Widodo, T., & Kurniawan, R. (2022). Adaptasi kerja dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Jurnal Manajemen Publik Indonesia, 9(2), 101–113.

Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. Journal of World Business, 43(3), 290–306. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.12.005

Zhao, Y., & Song, M. (2020). Adaptability, learning, and employee performance in dynamic environments. Journal of Organizational Change Management, 33(3), 567–585. https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2019-0154

Change Management, 33(3), 567–585.