

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

FARIHA AZZAHRA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job involvement toward job performance through organizational commitment in BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) of Daerah Istimewa Yogyakarta. The subject in this study was all employees at BAPPEDA DIY. In this research, the sample of 102 respondents was selected using census technique. Analysis tool used in this research is SEM (Structural Equation Modeling).

Based on the analysis, the results were the job involvement is positif and significant to the job performance and organizational commitment does not influence significantly to the job performance. Moreover, organizational commitment is not mediated the relationship between job involvement and job performance.

Keywords: Job Involvement, Organizational Commitment, and Job Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dalam menjalankan kegiatan di organisasi. Organisasi merupakan tempat atau wadah individu-individu melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu strategi yang dilakukan organisasi atau lembaga untuk mencari keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerjanya yaitu melalui para karyawannya, sehingga lembaga harus memiliki kemampuan untuk mengelola perilaku dan prestasi dari seluruh karyawan. Karyawan merupakan bagian aset organisasi untuk menjalankan aktivitasnya dan menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan. Hal ini tentunya menjadikan organisasi dan karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan terwujudnya tujuan organisasi. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut memerlukan *job involvement* (keterlibatan kerja) karyawan sehingga muncul adanya rasa kepedulian, keterikatan dan bangga terhadap pekerjaannya serta menumbuhkan perilaku berkomitmen pada organisasi yang akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi.

Robbins (2008) mendefinisikan bahwa *job involvement* merupakan sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan benar – benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, *job involvement* timbul sebagai respon atau kontribusi terhadap pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan. Dengan kata lain, situasi lingkungan atau jenis pekerjaan akan mempengaruhi seseorang terlibat dalam pekerjaannya. *Job involvement* perlu menjadi perhatian organisasi karena karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan senang bekerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja.

Karyawan dapat dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kegiatan pemecahan masalah akan merasa dihargai, karena hal itu sudah menjadi salah satu penghargaan bagi karyawan. Tentu saja ini akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan, apalagi karyawan merupakan orang yang melaksanakan tugas operasional dan berhadapan langsung dengan konsumen.

Sektor pemerintahan pada saat ini merupakan sektor yang mempunyai harapan besar untuk berkembang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja ini membutuhkan dukungan dan kemampuan-kemampuan khusus bagi sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Apalagi proses perencanaan dan pembangunan yang dinamis dan selalu berkembang, sehingga untuk mencapai perkembangan masyarakat sesuai perencanaannya diperlukan keseimbangan antara berbagai bidang dalam kehidupan masyarakat. Salah satu instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan dan menyejahterakan masyarakat yang bergerak dibidang perencanaan pembangunan daerah adalah BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam organisasi perencanaan dan pembangunan daerah merupakan organisasi formal yang menyelenggarakan kegiatan penyusunan rencana pembangunan daerah untuk kesejahteraan masyarakat, sehingga diperlukan keterlibatan dari para anggota organisasinya untuk mencapai tujuannya. Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, bahwa di BAPPEDA DIY sering melibatkan pegawainya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan mengadakan rapat atau pertemuan pada masing-masing bidang ataupun keseluruhan bidang yang ada di organisasi tersebut untuk membahas berbagai aspek tentang kondisi dan lingkungan daerah Yogyakarta. Hal ini tentunya bertujuan untuk saling memberikan ide atau pendapat dalam pengelolaan manajemen, tata ruang dan letak daerah serta memberikan pelayanan kepada masyarakatnya yang semakin baik.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sean Wijaya (2013) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya”. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial komitmen organisasional menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan *job involvement* dan kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh *job involvement* terhadap kinerja karyawan
2. Mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
3. Mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasional terhadap hubungan *job involvement* dan kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh *organizational job embeddedness* sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara LMX dengan keinginan berpindah kerja.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan teoritis, mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh keterlibatan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

Dapat memberikan masukan atau pertimbangan kepada pihak pengelola instansi sebagai pedoman dalam mengelola kinerja karyawan dan upaya-upaya yang mampu melibatkan karyawan dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

a. *Job Involvement*

Menurut Robbins (2008) mengemukakan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi sangat memihak dan benar – benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Safaria (2013) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat kepentingan dari kerja seseorang dalam gambaran dirinya. Sedangkan Allport (2006) menyatakan bahwa keterlibatan kerja sebagai derajat partisipasi karyawan di dalam pekerjaannya dan mendapatkan prestis, kehormatan, otonomi dan harga diri. Robinowitz dan Hall (2002) dalam Eva, dkk (2014), menyatakan keterlibatan kerja adalah tingkat sampai mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Involvement* menurut Robinowitz dan Hall (2002) dalam Eva dan Dewie (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu keterlibatan kerja sebagai karakteristik personal, keterlibatan kerja sebagai karakteristik situasional, dan keterlibatan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan.

Dampak *job involvement* menurut Mangkunegara (2013), yaitu : 1) Output menjadi lebih tinggi, 2) Kualitas kerja menjadi lebih baik, 3) Motivasi kerja meningkat, 4) Adanya penerimaan perasaan karena keterlibatan emosi dan mental, 5) Harga diri pegawai menjadi lebih tinggi, 6) Meningkatkan kerja sama dalam bekerja, 7) Keinginan mencapai tujuan lebih besar, 8) Tingkat ketidakhadiran lebih rendah, 9) merendahkan stres, 10) Memperkecil *turnover*.

b. Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Edy Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers (1984) dalam Edy Sutrisno (2009), kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, c) Tingkat motivasi kerja.

Dampak kinerja yang baik bagi karyawan maupun organisasi, sebagai berikut:

- a. Ditinjau dari sudut organisasi
Pegawai yang memiliki kinerja baik akan berdampak pada keberhasilan organisasinya sehingga tujuan dan sasaran dapat tercapai dengan optimal serta dapat memberikan kepuasan dalam pelayanan dari organisasinya tersebut.
- b. Ditinjau dari sudut pegawai
Pegawai yang memiliki kinerja baik akan berdampak pada munculnya rasa royalitas dan bangga terhadap dirinya sendiri atas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat bekerja lebih baik untuk organisasinya.

c. Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ada tiga dimensi dalam komitmen organisasional, antara lain :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya organisasi terhadap nilai-nilai di dalamnya.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis.

Menurut Sopiah (2008) dalam Donny (2014) dampak komitmen organisasional antara lain :

- a. Ditinjau dari sudut organisasi
Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi, rendahnya kualitas, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.
- b. Ditinjau dari sudut pegawai
Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

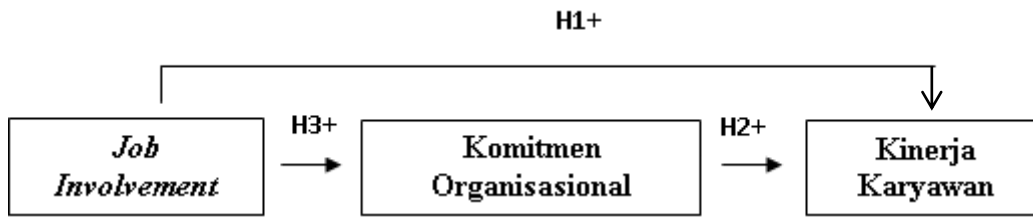
Hipotesis

H1 : *Job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Komitmen organisasional memediasi hubungan antara *job involvement* dan kinerja

Model Penelitian



Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek

1. Obyek Penelitian
Penelitian ini dilakukan pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Subyek Penelitian
Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda DIY.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda DIY yang berjumlah 121 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan menggunakan teknik survei dan penyebaran kuesioner dari semua responden.

Definisi Operasional Variabel

1. *Job Involvement*

Job Involvement adalah tingkat dimana individu memihak pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting sebagai bentuk penghargaan diri. Indikator *job involvement* mengadopsi dari Yoshimura, Atsuko (1996) dalam Safaria (2013) yang terdiri dari :

- 1) *Emotional job involvement*,
- 2) *Cognitive job involvement*,
- 3) *Behavioral job involvement*.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, menerima nilai-nilai tujuan organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional diukur dengan mengadopsi dari Meyer dan Allen (1991) dalam Sopiah (2008) yang terdiri dari :

- 1) *Affective commitment*, indikator variabelnya yaitu kehadiran dari perasaan emosional dalam organisasi, identifikasi, keterlibatan dalam organisasi dan senang menjadi anggota dalam organisasi.
- 2) *Continuence Commitment*, indikator variabelnya yaitu kerugian jika keluar dari organisasi dan kesegaran untuk meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment*, indikator variabelnya yaitu kewajiban pada organisasi dan kesetiaan pada organisasi.

3. Kinerja

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai dan Sagala, 2009 dalam Donny 2014). Indikator yang digunakan menggunakan teori Rivai (2005, dalam Safaria 2013). Indikatornya terdiri dari:

- 1) Kuantitas kerja.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Kerjasama tim.
- 4) Pemahaman terhadap tugas
- 5) Inisiatif dalam bekerja.
- 6) Disiplin dalam bekerja.
- 7) Kehandalan menyelesaikan pekerjaan.

Seluruh item pertanyaan dalam masing-masing variabel diukur menggunakan skala *Likert* dengan scoring 1-5 (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju)

Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau $< 5\%$ (Sugiyono, 2012). Pengujian validitas instrument diolah menggunakan program *software* AMOS 21.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program AMOS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki kedudukan, tugas dan fungsi membantu tugas Gubernur pada aspek perencanaan pembangunan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DIY Nomor 52 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi DIY dengan susunan organisasi (pasal 10 ayat (2)) sebagai berikut : sekretariat, bidang pemerintahan, bidang perekonomian, bidang kesejahteraan rakyat, bidang sarana dan prasarana, bidang pengendalian, bidang perencanaan dan statistik, UPT Lembaga Teknis Daerah, dan kelompok jabatan fungsional.

Hasil Karakteristik Perawat Di RSUD Muhammadiyah Bantul

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke Bappeda DIY yang ditentukan sebagai obyek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 121. Hasil penelitian diperoleh total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 102 responden. Responden merupakan pegawai tetap di Bappeda DIY. Hasil data karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Usia	18-30 tahun	9	9%	100%
	31-40 tahun	38	37%	
	41-50 tahun	35	34%	
	Di atas 50 tahun	20	20%	
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	63%	100%
	Wanita	38	37%	
Pend. terakhir	SMP	2	2%	100%
	SMA	18	18%	
	Diploma	5	5%	
	S1	45	44%	
Jabatan	Struktural	18	18%	100%
	Fungsional Umum	71	69%	
	Pengadministrasi Umum	13	13%	

Sumber: Lampiran 2. Karakteristik Responden

Uji validitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dengan amoss 21 pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
JII2	<---	JI	1,000					Valid
JII1	<---	JI	,776	,211	3,675	***	par_1	Valid

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
JI10	<---	JI	,839	,209	4,015	***	par_2	Valid
JI9	<---	JI	,749	,196	3,826	***	par_3	Valid
JI8	<---	JI	1,021	,220	4,632	***	par_4	Valid
JI7	<---	JI	1,076	,238	4,519	***	par_5	Valid
JI6	<---	JI	1,049	,201	5,213	***	par_6	Valid
JI5	<---	JI	1,071	,234	4,581	***	par_7	Valid
JI4	<---	JI	1,044	,221	4,728	***	par_8	Valid
JI3	<---	JI	1,068	,241	4,434	***	par_9	Valid
JI2	<---	JI	,937	,234	4,008	***	par_10	Valid
JI1	<---	JI	,798	,270	2,957	,003	par_11	Valid
KO1	<---	KO	1,000					
KO3	<---	KO	3,320	1,252	2,652	,008	par_12	Valid
KO4	<---	KO	3,828	1,440	2,659	,008	par_13	Valid
KO5	<---	KO	3,414	1,282	2,663	,008	par_14	Valid
KO6	<---	KO	1,202	,552	2,178	,029	par_15	Valid
KO7	<---	KO	1,099	,493	2,231	,026	par_16	Valid
KO8	<---	KO	,159	,487	,326	,744	par_17	Tidak Valid
KO9	<---	KO	1,420	,642	2,213	,027	par_18	Valid
KO10	<---	KO	2,735	1,048	2,610	,009	par_19	Valid
KO11	<---	KO	1,385	,685	2,023	,043	par_20	Valid
KO12	<---	KO	1,071	,147	7,271	***	par_21	Valid
KO13	<---	KO	1,824	,746	2,446	,014	par_22	Valid
KO14	<---	KO	1,566	,685	2,286	,022	par_23	Valid
KO15	<---	KO	2,077	,835	2,487	,013	par_24	Valid
KK3	<---	KK	1,000					Valid
KK2	<---	KK	,104	,189	,553	,580	par_25	Tidak Valid
KK4	<---	KK	,675	,133	5,066	***	par_26	Valid
KK5	<---	KK	,909	,143	6,340	***	par_27	Valid
KK6	<---	KK	1,071	,147	7,271	***	par_28	Valid
KK7	<---	KK	1,107	,157	7,035	***	par_29	Valid
KK8	<---	KK	1,046	,154	6,812	***	par_30	Valid
KK9	<---	KK	1,021	,155	6,586	***	par_31	Valid
KK10	<---	KK	,824	,175	4,702	***	par_32	Valid
KK11	<---	KK	,431	,168	,483	,548	par_33	Tidak Valid
KK12	<---	KK	,947	,180	5,263	***	par_34	Valid
KK13	<---	KK	,886	,169	5,232	***	par_35	Valid
KK14	<---	KK	,940	,174	5,396	***	par_36	Valid

Sumber: Lampiran 4 hasil instrument dan data

Berdasarkan tabel di atas item pernyataan yang menunjukkan angka p sebesar kurang dari 0,05 sehingga dinyatakan valid. Sedangkan item pernyataan yang menunjukkan angka lebih dari 0,05 dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

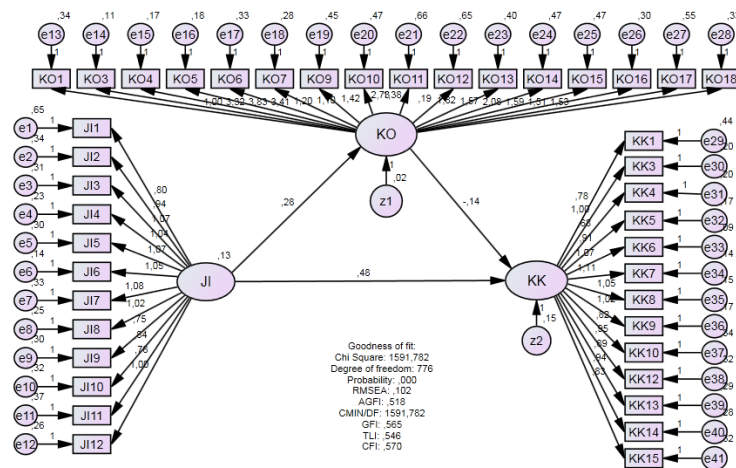
Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach > 0,6	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0,830	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,823	Reliabel
Kinerja	0,892	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 hasil instrumen dan data

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan *Alpha Cronbach* sebesar lebih dari 0,6 sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Model Hipotesis



Gambar 4.1
Model Penelitian Menggunakan AMOS 21

Untuk menganalisis hubungan antar variabel *Job Involvement* (JI), Komitmen Organisasional (KO), dan Kinerja Karyawan (KK) maka hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hubungan antar variabel

No.			Std.Estimate	S.E	C.R.	P	Hipotesis
1	Kinerja Karyawan	← <i>Job Involvement</i>	0,451	,196	2,551	0,011	Positif signifikan
2	Kinerja Karyawan	← Komitmen Organisasional	-0,133	,273	-0,415	0,678	Tidak signifikan
3	Komitmen Organisasional	← <i>Job Involvement</i>	0,282	,151	2,316	0,021	Positif signifikan

Sumber: Lampiran 4 data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel , antara lain:

1) Pengaruh *job involvement* terhadap kinerja karyawan

Angka p adalah 0,011. Hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05 sehingga H1 terdukung (signifikan) dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job involvement* dengan kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan rasa semangat dan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi maka akan berpengaruh tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki keterlibatan kerja terhadap pekerjaannya maka akan berpengaruh menurunnya kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan signifikannya pengaruh variabel *job involvement* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

2) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Angka p adalah 0,678. Angka ini menunjukkan angka diatas 0,05 sehingga H2 tidak terdukung (tidak signifikan) berarti bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasional.

Angka p adalah 0,021. Angka ini menunjukkan angka dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05 sehingga hubungan *job involvement* dengan kinerja terdapat pengaruh positif signifikan antara. Artinya, jika karyawan memiliki keterlibatan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi maka akan berpengaruh tingginya untuk bertahan atau berkomitmen kepada organisasi. Sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki keterlibatan kerja terhadap pekerjaannya maka akan berpengaruh rendahnya komitmen organisasional. Hal ini terbukti dengan signifikannya pengaruh variabel *job involvement* terhadap komitmen organisasional dalam penelitian ini.

Adapun pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Standardized Direct Effects

	<i>Job Involvement</i>	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	0,636	0,000	0,000
Kinerja Karyawan	0,539	-0,221	0,000

Sumber: Lampiran 4. Data primer yang diolah

Tabel 4.6
Standardized Indirect Effects

	<i>Job Involvement</i>	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	0,000	0,000	0,000
Kinerja Karyawan	-0,141	0,000	0,000

Sumber: Lampiran 4. Data primer yang diolah

Tabel 4.7
Standardized Total Effects

	<i>Job Involvement</i>	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	0,636	0,000	0,000
Kinerja Karyawan	0,399	-0,221	0,000

Sumber: Lampiran 4. Data primer yang diolah

Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “*fit*” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness-of-fit Indeks</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil	Evaluasi
X2-Chi-Square	Diharapkan kecil (tidak signifikan)	1591,782	-
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Kurang baik
CMIN/ DF	$\leq 2,00$	1591,782	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,565	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,102	Kurang baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,518	Kurang baik
TLI	$\geq 0,90$	0,546	Kurang baik
CFI	$\geq 0,90$	0,570	Kurang baik

Sumber: Lampiran 4. Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian diperoleh hasil yang kurang baik sehingga perlu dilakukan modifikasi model untuk mendapatkan model sesuai dengan kriteria. Adapun hasil modifikasi model, sebagai berikut :

Tabel 4.9
Output hasil *Goodness of Fit* modifikasi

<i>Goodness-of-fit Indeces</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil	Evaluasi
X2-Chi-Square	Diharapkan kecil	786,527	-
Probability	$\geq 0,05$	0,001	Kurang baik

CMIN/ DF	$\leq 2,00$	1,172	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,763	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,041	Baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,695	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	0,926	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,930	Baik

Sumber : Lampiran 4 Data primer yang diolah

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness of fit* yang telah dimodifikasi maka mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Hasil Pembahasan

Hasil pengujian yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara lengkap, sebagai berikut:

Hipotesis pertama (H1) berbunyi: “*Job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga **H1 diterima (signifikan)**. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2008) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Hipotesis pertama ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Eva Rusdiana, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan demikian, keterlibatan kerja yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan pada Bappeda DIY.

Hipotesis kedua (H2) berbunyi : “Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sehingga **H2 tidak terdukung (tidak signifikan)**. Hal ini sesuai dengan penelitian dari J.B. Warongan, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo” dengan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan bukan faktor terbesar yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan di Bappeda DIY.

Ketiga, komitmen organisasional memediasi hubungan *job involvement* dan kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3) berbunyi : “Komitmen organisasional memediasi hubungan *job involvement* terhadap kinerja”. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai pengaruh langsung *job involvement* lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung kinerja karyawan, sehingga **H3 tidak terdukung (tidak signifikan)** dan dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan variabel *job involvement* dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Sean Wijaya (2013) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Sekar Laut Surabaya”. Dengan demikian, komitmen organisasional dan *job involvement* yang ada dalam diri karyawan bukan faktor terbesar yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan di Bappeda DIY.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengujian hipotesis 1 diperoleh hasil *job involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.
2. Pengujian hipotesis 2 diperoleh hasil komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak.
3. Pengujian hipotesis 3 diperoleh hasil bahwa *job involvement* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu komitmen organisasional tidak terbukti dapat memediasi hubungan *job involvement* dan kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bappeda DIY diharapkan lebih memperhatikan komitmen organisasional dan kinerja karyawan karena dalam penelitian ini kedua variabel tersebut memiliki hasil yang tidak signifikan maka organisasi perlu memperbaiki komitmen organisasional agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusianya di Bappeda DIY.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian yang lebih relevan dan memperbanyak sampel penelitian yang lebih representatif.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh *job involvement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasional, sehingga kedua variabel tersebut belum cukup untuk mengukur variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kurangnya jumlah responden dalam penelitian ini sehingga data yang diolah kurang representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. "The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63, hal. 1-18.
- Bonussyeani, I. U. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 117-139.
- Bunyanudin, I. J. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *JAAI*, 13-26.
- Chungtai, Aamir Ali. 2008. Impact of Job Involvement on In-Role Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Institute of Behavioral and Applied Management*, hal. 169-183.

- Dejban, A. T. (2013). Job Performance : Mediate Mechanism of Work Motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1601-1605.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang
- Jonathan B. Warongan, G. M. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 331-342.
- Judge, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khan, T.I., Jam Ahmeed Farooq, Akbar Aisha, Khan Muhammad Bashir, dan Hijazi Syed Tahir. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4. Hal. 252-262
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Markos, S., dan Sridevi, M.S.2010. Employee engagement: The Key to Improving Performance, *International Journal of Business and management*, Vol. 5 No. 12, Desember
- Nurul Indayati, A. T. (2011). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 345-355.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Publikasi Karya Ilmiah*. (2014). Yogyakarta: UPFE UMY
- Raymond A. Noe, J. R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P.2006. “*Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seascapes Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No. 1, Oktober 2013. ISSN 235-0244 <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle>
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tielung, Jacylen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah VII Manado. Universitas Samratulangi. Manado. *Jurnal Emba*, ISSN 2303-1774, vol. 1, No. 4 Desember 2013. Hal 1799-1808

- W, E. R. (2014). Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Wijaya, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya.
- Yahyo, H. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitagua, Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-12.