

**DAMPAK *JOB INVOLVEMENT* DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL**
**(Studi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

Fariha Azzahra

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
farihaazzahra@gmail.com

Tri Maryati

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
try_maryati@yahoo.com

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 kinerja karyawan, sehingga organisasi harus mampu untuk mengelola karyawan yang dimiliki. Karyawan merupakan bagian aset organisasi untuk menjalankan aktivitasnya dan menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan. 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, keterlibatan kerja (*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 yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kegiatan pemecahan masalah akan merasa dihargai, hal ini akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan.

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.

Dalam penelitian Sean Wijaya (2013) dengan judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya, dihasilkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial komitmen organisasional menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Melihat pentingnya peran karyawan dalam organisasi maka judul tersebut masih relevan untuk dikaji.

Berdasarkan uraian di atas tujuan dalam riset ini adalah mengidentifikasi :1) apakah *job involvement* mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan; 2) apakah komitmen organisasional berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA.

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.

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. Sedangkan 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*.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan akumulasi dari kinerja yang berasal dari individu atau kelompok yang baik dalam organisasi. Demikian pula sebaliknya kegagalan pencapaian prestasi dalam suatu organisasi disebabkan oleh kinerja baik individu maupun kelompok dalam organisasi yang tidak optimal (Kotler dan Amstrong, 1997). Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dapat dikerjakan (Gibson, 2005). Hal ini berarti seseorang dikatakan menunjukkan kinerja yang tinggi apabila orang tersebut mampu memadukan dan mengoptimalkan kemampuan, kemauan, dan usaha serta setiap kegiatan yang dilakukan tidak mengalami kesulitan yang berat dari lingkungannya. Sementara

Gomes (2006) menyatakan bahwa kinerja: “ *The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan khusus tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Dari pendapat-pendapat di atas tentang kinerja dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dengan mengerahkan segala kemampuan, kemauan dan usaha yang dimiliki untuk mencapai hasil atau prestasi tersebut. Dengan kinerja yang baik yang dihasilkan oleh individu akan mempengaruhi keberhasilan atau kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gomez (2006) dapat dilihat dari delapan indikator, yaitu :

1. *Quality of Work* (kualitas kerja) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quantity of Work* (kuantitas kerja) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Knowledge* (pengetahuan pekerjaan) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas) yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (kerjasama) yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Initiative* (Inisiatif) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Dependability* (ketergantungan) yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Quality* (kualitas personal) yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-

tamahan, dan integritas pribadi.

Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1993) menyatakan bahwa : "*commitment organizational is identified three types of commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment as a psychological state "that either characterizes the employee's relationship with the organization or has the implications to affect whether the employee will continue with the organization"*. 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.

Pengaruh *job involvement* terhadap kinerja

Job involvement merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins (2008). Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata

yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Jika karyawan memiliki keterlibatan kerja rendah maka akan menyebabkan kinerjanya dan kualitas dari organisasinya menurun, karena mereka yang menjalankan kegiatan operasional dan berhadapan langsung dengan konsumen. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja tinggi maka karyawan akan fokus pada pekerjaannya dan kinerjanya semakin baik karena akan berusaha dengan maksimal untuk organisasinya. Dengan demikian, semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Beberapa hasil penelitian empiris menunjukkan dukungannya (Siti Safaria ,2013),dan (Eva Rusdiana, dkk ,2014) , bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

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

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana seorang individu memihak dan mendukung tujuan organisasi serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sehingga dapat menghasilkan hasil atau prestasi yang baik (Robbins, 2008). Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Karyawan yang memiliki sikap komitmen organisasional yang tinggi maka mereka akan menunjukkan respon yang positif, memihak pada organisasinya dan loyalitas berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasinya demi kesejahteraan bersama yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian empiris yang menunjukkan dukungannya (Tielung, 2013), bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

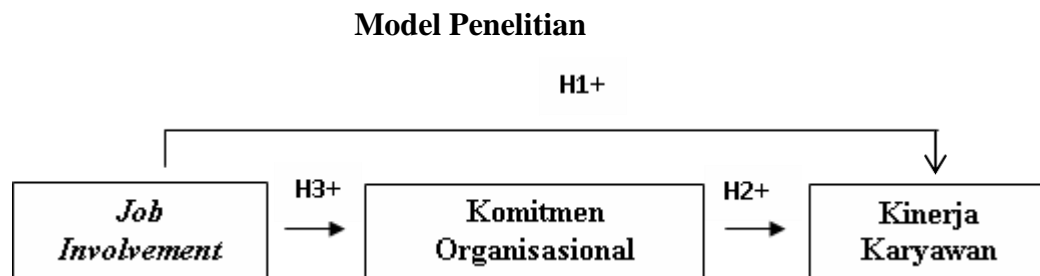
H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *job involvement* terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

Menurut Sashkin, 1984 (dalam Kartingsih, 2007) mendefinisikan bahwa *job involvement* sebagai partisipasi seluruh karyawan untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi. Jadi, karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi, maka ia akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya sesuai dengan perannya dimana ia bekerja serta akan menimbulkan sikap berkomitmen pada organisasi. Komitmen organisasi itu sendiri merupakan keadaan karyawan memihak organisasinya dengan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya.

Karyawan yang memiliki *job involvement* berarti mereka akan memihak pada pekerjaannya dan bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan organisasi, sedangkan komitmen organisasional berarti karyawan akan memihak organisasi dimana ia bekerja. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang baik atau berpartisipasi aktif dapat memberikan ide-ide dan menikmati peraturan atau kondisi organisasinya maka akan menghasilkan komitmen dalam organisasi yang akan berpengaruh pada kinerjanya serta kelangsungan organisasi itu sendiri bahkan dapat membawanya ke level yang lebih tinggi. Beberapa hasil penelitian empiris menunjukkan dukungannya (Sean Wijaya, 2013) dan (Chungtai, 2008), bahwa bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) dapat meningkatkan komitmen organisasional diantara karyawan dalam organisasi.

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



Gambar. 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yaitu penyebaran daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden yang langsung diisi responden untuk mendapatkan jawaban dari responden mengenai keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Responden penelitian ini adalah pegawai Bappeda DIY sebanyak 121 orang. . Dalam penelitian ini jenis datanya adalah data primer yang diperoleh langsung dari subyek dengan cara pengisian daftar pertanyaan mengenai keterlibatan kerja, komitmenb organisasi dan kinerja karyawan.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

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.*

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 keseganan untuk meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment*, indikator variabelnya yaitu kewajiban pada organisasi dan kesetiaan pada organisasi.

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. Keandalan menyelesaikan pekerjaan.

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data populasi atau sampel sebagaimana adanya

tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Tjahjono, 2015).

Analisis berupa penyajian data dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram. Dalam penjelasan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari *job involvement*, komitmen organisasional dan kinerja. Pengukuran atas jawaban responden dalam penelitian ini digunakan interval sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,39	Tinggi
4,40 – 5,00	Sangat Tinggi

Structural Equation Modelling (SEM)

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Sedangkan teknik analisa data digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model dalam penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan dengan program AMOS 21,0. SEM adalah sekumpulan teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit dan secara simultan . Teknik analisa data menggunakan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural. Langkah-langkah tahapannya dalam penelitian ini mangacu pada tahapan Hair *et al.*, 1998 (dalam Ghozali, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke BAPPEDA DIY yang ditentukan sebagai obyek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarakan 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 2
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: Data diolah

Uji validitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas nampak pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
Jl12	<---	Jl	1,000					Valid
Jl11	<---	Jl	,776	,211	3,675	***	par_1	Valid
8888			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
Jl10	<---	Jl	,839	,209	4,015	***	par_2	Valid
Jl9	<---	Jl	,749	,196	3,826	***	par_3	Valid
Jl8	<---	Jl	1,021	,220	4,632	***	par_4	Valid
Jl7	<---	Jl	1,076	,238	4,519	***	par_5	Valid
Jl6	<---	Jl	1,049	,201	5,213	***	par_6	Valid
Jl5	<---	Jl	1,071	,234	4,581	***	par_7	Valid
Jl4	<---	Jl	1,044	,221	4,728	***	par_8	Valid
Jl3	<---	Jl	1,068	,241	4,434	***	par_9	Valid
Jl2	<---	Jl	,937	,234	4,008	***	par_10	Valid
Jl1	<---	Jl	,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
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data diolah

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

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Statistik Deskriptif Variabel *Job Involvement*

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JI1	102	2	5	3,52	0,864
JI2	102	2	5	3,85	0,681
JI3	102	2	5	3,85	0,681
JI4	102	2	5	3,85	0,620
JI5	102	2	5	3,89	0,673
JI6	102	3	5	3,92	0,539
JI7	102	2	5	3,65	0,696
JI8	102	2	5	3,83	0,631
JI9	102	2	5	3,95	0,619
JI10	102	2	5	3,77	0,643
JI11	102	3	5	4,04	0,674
JI12	102	3	5	3,93	0,633
				3,83	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *job involvement* menunjukkan total nilai mean dari sebesar 3,83 dengan skor minimum ada di angka 2 dan maksimum ada di angka 5. Hal ini mengindikasikan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja dari karyawan dalam kategori adalah baik atau tinggi.

Tabel 6
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	102	3	5	3,94	0,611
KO2	102	2	5	3,71	0,635
KO3	102	2	5	3,87	0,670
KO4	102	2	5	3,76	0,786
KO5	102	2	5	3,86	0,732
KO6	102	1	5	3,68	0,613
KO7	102	2	5	3,76	0,566
KO8	102	1	5	3,39	0,692

KO9	102	2	5	3,62	0,716
KO10	102	2	5	3,54	0,840
KO11	102	1	5	3,09	0,850
KO12	102	1	5	3,42	0,814
KO13	102	2	5	3,43	0,711
KO14	102	1	5	3,29	0,739
KO15	102	1	5	3,34	0,777
KO16	102	3	5	3,80	0,614
KO17	102	1	5	3,53	0,792
KO18	102	3	5	3,66	0,635
				3,59	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen organisasional menunjukkan total nilai mean dari sebesar 3,59 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap komitmen organisasional karyawan dalam kategori adalah baik atau tinggi.

Tabel 7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

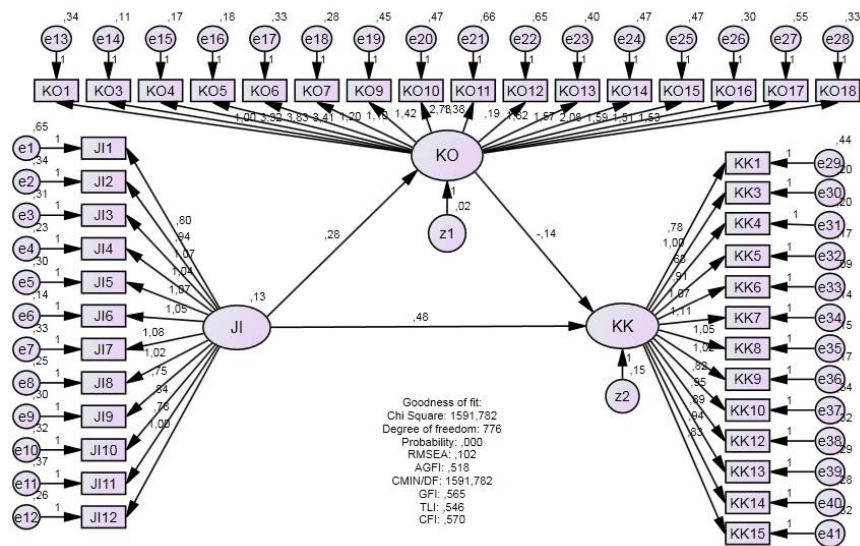
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	102	2	5	3,69	0,742
KK2	102	1	5	3,57	0,763
KK3	102	1	5	3,79	0,619
KK4	102	3	5	3,91	0,528
KK5	102	3	5	3,80	0,564
KK6	102	2	5	3,91	0,547
KK7	102	2	5	3,83	0,598
KK8	102	3	5	3,92	0,592
KK9	102	2	5	3,91	0,599
KK10	102	2	5	3,66	0,680
KK11	102	2	5	3,77	0,673
KK12	102	2	5	3,88	0,694
KK13	102	2	5	3,87	0,655
KK14	102	2	5	3,95	0,665
KK15	102	2	5	3,92	0,670
				3,82	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja menunjukkan total nilai mean dari sebesar 3,82 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dari karyawan dalam kategori adalah baik atau tinggi.

HASIL ANALISIS KUANTITATIF

Model Hipotesis



Gambar 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 8

Hubungan antar variabel

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

Sumber: 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 9
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: Data primer yang diolah

Tabel 10
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: Data primer yang diolah

Tabel 11
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: 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 12
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: 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 dengna kriteria. Adapun hasil modifikasi model, sebagai berikut :

Tabel 13
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 : 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

Pertama, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 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, sehingga keterlibatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan oleh pihak Bappeda DIY dalam menghasilkan atau meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. 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, berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai pengaruh langsung *job involvement*

lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung kinerja karyawan, sehingga 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.

PENUTUP

Penelitian ini membahas keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (*job involvement*) dalam kategori tinggi, komitmen organisasional juga dalam kategori tinggi begitu juga dengan kinerja karyawan juga dalam kategori tinggi.

Hasil analisis secara kuantitatif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh langsung *job involvement* lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan variabel *job involvement* dengan variabel kinerja karyawan.

Pada aspek keterlibatan kerja karyawan menunjukkan kategori tinggi, artinya bahwa karyawan di BAPPEDA DIY merasa sudah dilibatkan dalam organisasi dan dari keterlibatan kerja tersebut juga bisa meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terlihat juga dari hasil analisis deskriptif bahwa tingkat kinerja karyawan juga tinggi.

Pada aspek komitmen organisasional menunjukkan kategori tinggi, artinya bahwa karyawan di BAPPEDA DIY komitmen terhadap organisasi tinggi, hal ini juga merupakan faktor yang sangat penting karena dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka

karyawan akan memihak organisasi, menerima nilai-nilai tujuan organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dampaknya tentunya pada peningkatan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini hanya memasukkan dua variabel saja yaitu keterlibatan kerja dan komitmen organisasional yang mempengaruhi kinerja, padahal masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk peneliti yang akan datang bisa melakukan penelitian lebih luas lagi dengan menambahkan variabel lain, misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P., (1993), Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61
- Allen, N.J.,and Meyer,J.P.(1990). "The Measurement And Antecedents of Affective, Countinuanance And Normative Commitment To Organization, "*Journal of Occupational Psychology*, 63, hal. 1-18.
- 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.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang
- Gomez, L.E, (2006), *Organizational Effectiveness*, McGraw-Hill, New York
- Kotler, R., & Armstrong, G. (1997). *Dasar-dasar Pemasaran*, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S.P.(2008). “*Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No. 1, Oktober 2013. ISSN 235-0244 <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle>.
- Tielung, Jaclyen. (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.
- Tjahjono (2015) Metode Penelitian Bisnis. VSM MM UMY.
- W, Eva. 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.