

# PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta)

Alfika Nurhaliza

Email : [alfikanurhaliza@yahoo.com](mailto:alfikanurhaliza@yahoo.com)

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Phone (0274)  
387656

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Job Involvement on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. The object in this study is the Yogyakarta City Social Service Office located on Jalan Kenari No. 56, Muja Muju, Umbulharjo, Yogyakarta. The sampling technique used in this study used saturated techniques. So, 50 employees were sampled and 44 questionnaires returned.*

*This study uses multiple regression analysis. Based on the analysis that has been done, the results show that Job Involvement has a positive and significant effect on Job Satisfaction. This can be seen from the Beta value of 0.727 and a significant value of  $0,000 \leq 0.05$ . Job Involvement has a positive and significant effect on Employee Performance. This can be seen from the Beta value of 0.276 and a significant value of  $0,000 \leq 0.05$ . Job Satisfaction has a positive and significant effect on performance. This can be seen from the Beta value of 0.578 and a significant value of  $0,000 \leq 0.05$ . And Job Involvement (Job Involvement) has an indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction. This can be seen from the indirect effect of 0.420, the direct effect value of 0.276.*

*Keywords: Job Involvement, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan, maka dari itu sumber daya manusia jika dilatih dengan baik secara efektif dan efisien akan menghasilkan hasil positif yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Menciptakan kinerja pegawai yang baik dapat dibentuk jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain keterlibatan kerja (*job involvement*), kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Agar organisasi dapat tetap bertahan dan berjalan maka organisasi harus menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya.

Salah satu cara istilah yang dikaji dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja (*job involvement*), suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015). Pentingnya keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap perusahaan karena baik tidaknya perusahaan itu tergantung bagaimana perusahaan melibatkan pegawai dalam perusahaan, memberikan kesempatan untuk berkembang akan mendorong terciptanya kepuasan kerja. Keterlibatan kerja (*job involvement*) sangat berpengaruh terhadap kepuasan karena pegawai akan memaksimalkan seluruh usaha dan ide untuk pekerjaan, karena mereka berfikir bahwa pekerjaan akan mencukupi kebutuhan mereka dan karenanya mengalami kepuasan kerja.

Selain keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas dari itu kinerja akan lebih baik. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Namun jika pegawai tidak terlibat terhadap pekerjaan atau keputusan maka akan menganggap pekerjaan itu tidak penting dan tidak ada ikatan emosional terhadap organisasi yang akhirnya berdampak negatif terhadap menurunnya kinerja.

Selain keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja, kinerja juga berpengaruh. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2016). Keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh terhadap kinerja karena keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah salah satu pendukung karyawan melakukan kinerja yang baik, jika pegawai ikut terlibat secara tidak langsung dia bisa mengeluarkan ide dan pendapat terhadap pekerjaannya dari itu dampaknya terhadap kinerja akan semakin baik.

Dengan adanya keterlibatan kerja (*job involvement*) yang ada pada pegawai tentunya pegawai akan merasakan kepuasan, rasa puas terhadap pekerjaannya membuat pegawai ingin melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat bagi dirinya dan pada akhirnya kinerja akan meningkat.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Teori Kinerja**

Kinerja menurut (Hamali, 2016) adalah hasil yang dikeluarkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan waktu tertentu. Kinerja menurut (Rivai dan Sagala, 2014) adalah hasil akhir yang didapat oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam satu periode waktu. Kinerja merupakan tingkat perolehan pelaksanaan suatu kegiatan atau tugas dalam merealisasikan tujuan, visi dan misi. Sedangkan kinerja menurut (Edison dkk, 2016) adalah kegiatan yang ditakar selama beberapa waktu berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja menurut (Edison dkk, 2016) adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja akan membentuk suasana nyaman dan semangat kerja tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif dan saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik dan keterbukaan, dimana dibelakangnya dikelola oleh para pemimpin yang handal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Sedangkan menurut (Luthans, 2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

### **Teori Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)**

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) *Job involvement* adalah tingkat dimana seseorang mendefinisikan pekerjaan, secara aktif ikut didalamnya dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) keterlibatan kerja (*Job Involvement*) adalah karyawan terlibat dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih tanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut (Aryaningtyas dan Suharti, 2013) keterlibatan kerja (*Job Involvement*) merupakan keterlibatan secara penuh dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu

H1: *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2: *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4: *Job Involvement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

## METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian menggunakan data primer dan pengujian hipotesis dan analisis regresi sederhana dan berganda. Teknik sampel yang digunakan yaitu menggunakan sampel jenuh, jadi seluruh pegawai akan dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 50 pegawai.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan suatu uji instrumen data untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah koesioner. Menurut Sugiyono (2018) jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha$  0,05 , maka variabel tersebut valid dan sebaliknya.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu suatu uji instrumen untuk menguji seberapa konsisten dan stabil suatu kuesioner. (Sugiyono, 2018) berpendapat data dikatakan reliable jika nilai dari Cronbach Alpha  $\alpha >$  0,06 dan sebaliknya.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi tersebut nilai residualnya berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mengujinya menggunakan *probability plot*, yang dimana data dapat dikatakan normal apabila data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal. Dan juga dapat menggunakan dengan *uji statistik non - parametik Kolmogorov - Smirnov*, yang menyatakan apabila nilai residual bernilai signifikan  $>$  0,05 maka data berdistribusi normal.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke yang lainnya. Apabila grafik scatterplots terdapat titik-titik yang menyebar secara acak di angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik *scatterplots* juga dapat menggunakan uji *glejser*, yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikan setiap variabel independen  $>$  0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas artinya suatu uji asumsi klasik untuk mengetahui hubungan korelasi antar variable independent di dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*, jika nilai *Tolerance*  $>$  0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas di dalam model regresi. Selanjutnya dapat juga dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF  $<$  10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan apabila nilai korelasi  $<$  0,90 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

## 6. Uji Linearitas

Menurut (Ghozali, 2016) untuk menguji apakah model regresi tersebut bisa dikatakan linear atau tidak. Dapat menggunakan Ramsey Test. Peneliti mengasumsikan bahwa model regresi bersifat linear dan apabila  $F$  dihitung  $>$   $F$  table maka hipotesis nol dinyatakan model regresi pada linear ditolak, artinya tidak adanya linearitas pada model regresi tersebut.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis penelitian diperoleh dengan menggunakan analisis jalur dan regresi linear sederhana dan berganda. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

Tabel 1  
Hasil Regresi Linear Sederhana

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.517	2.415

a. Predictors: (Constant), Job Involvement

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.355	2.484		1.350	.184
	Job Involvement	.896	.131	.727	6.856	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan *Standardized Coefficients* sebesar 0,727 sehingga Job Involvement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* 0,517 merupakan nilai pengaruh langsung yang ditunjukkan variabel *job involvement* ke variabel kepuasan kerja, maka **H1 diterima**.

Tabel 2  
Hasil Regresi Linier Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.624	1.619

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Involvement

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.892	1.702		3.463	.001
Job Involvement	.259	.128	.276	2.030	.049
Kepuasan Kerja	.439	.103	.578	4.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 pada hasil regresi linear berganda dilihat bahwa pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikan sebesar 0,049 dan 0,000 dimana nilai signifikan < 0,05 dengan *Standardized Coefficients job involvement* dan kepuasan kerja sebesar 0,276 dan 0,578. Nilai *Adjusted R Square* 0,624 merupakan nilai pengaruh langsung yang ditunjukkan variabel *job involvement* dan kepuasan kerja ke kinerja pegawai, maka **H2 dan H3 diterima**.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel Test. Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement*) (X) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.276. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari keterlibatan kerja (*Job Involvement*) (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien regresi nya yaitu  $-0.727 \cdot 0.578 = 0,420$ . Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan Sobel Test sebagai berikut:

$$P4 = 0.578 \quad Se4 = 0.103$$

$$P3 = 0.727 \quad Se3 = 0.131$$

Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect ( $Se_{43}$ ) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se_{43} &= \sqrt{P4^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se4^2 + Se4^2 \cdot Se3^2} \\ &= \sqrt{(0.578)^2 \cdot (0.131)^2 + (0.727)^2 \cdot (0.103)^2 + (0.103)^2 \cdot (0.131)^2} \\ &= \sqrt{0,005733 + 0,009069 + 0,000294} \\ &= \sqrt{0,015096} \\ &= 0,12286 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{P43}{Se43} \\
 &= \frac{0,420}{0,12286} \\
 &= 3,418
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai  $t$  yang dihasilkan adalah 3,418 yang mana lebih besar dari  $t$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,68 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis keempat **H4 dapat diterima**.

Bisa juga menggunakan perbandingan yang dimana pengaruh langsung *Job Involvement* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,276. Pengaruh tidak langsung *Job Involvement* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja  $0,727 \times 0,578 = 0,420$ . Pengaruh totalnya adalah  $0,276 + 0,420 = 0,696$ . Yang dimana pengaruh tidak langsung  $0,420 > 0,276$  dari pengaruh langsung. Dari perhitungan tersebut bahwa *Job Involvement* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis keempat **H4 dapat diterima**.

## PEMBAHASAN

### *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa *Job Involvement* pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta dalam kategori tinggi. Ketika seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Pegawai dengan *job involvement* yang tinggi akan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan. Individu dengan tingkat *job involvement* yang tinggi mengalami tingkat kepuasan yang tinggi serta mencintai pekerjaan yang dijalannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sanger, 2013), (Ariana dan Riana, 2016), (Aryaningtyas dan Suharti, 2013), (Sari dan Suwandana, 2016) dan (Babin dan Boles, 1996).

### *Job Involvement* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua memiliki nilai signifikan sebesar 0,049, sehingga *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa *Job Involvement* pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta dalam kategori tinggi. Ketika pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi. Keterlibatan kerja (*job*

*involvement*) terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Setyorini dkk, 2012), (Septiadi dkk, 2017), (Safaria, 2013), (Kakinsale dkk, 2015), (Kimbal dkk, 2015) dan (Chughtai, 2008).

### **Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ketiga memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai karena kepuasan kerja memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas dari itu kinerja akan lebih baik. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Karena jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya akan menimbulkan semangat pada hasil kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Tobing, 2009), (Indrawati, 2013), (Juniantara dan Riana, 2015), (Dewi dkk, 2014), (Putri dan Latrini, 2013) dan (Susanty dan Miradipta, 2013).

### ***Job Involvement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang dihasilkan adalah 3,418 yang mana lebih besar dari  $t$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,68 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dengan adanya *job involvement* yang ada pada pegawai tentunya pegawai akan merasakan kepuasan, rasa puas terhadap pekerjaannya membuat pegawai ingin melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat bagi dirinya dan pada akhirnya kinerja akan meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Adanya pengaruh tidak langsung dari *Job Involvement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.



## SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, antara lain :

1. Pada tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta sudah merasakan kepuasan, tetapi jauh lebih baik jika lebih memperhatikan apa yang diinginkan pegawai agar pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya demi tercapainya target organisasi.
2. Penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat ditambah variabel-variabel independennya karena masih banyak faktor yang mempengaruhinya seperti : kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, H. M. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance, I(I)*.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 7.
- Aryaningtyas, A., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 15 No 1.
- Azzahra, F., & Maryati, T. (2016). Dampak Job Involvement Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *JBTI*, Vol. 7 No. 2 .
- Babin, B., & Boles, J. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and job Satisfaction . *Journal of Retailing*, Volume 72, Number 1.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour . *Institute of Behavioral and Applied Management*.
- Dewi, C., Bagia, I., & Susila, G. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol 2.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econo Sains* , Vol VIII.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 7 No 2.
- Juniantara, I., & Riana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* .
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA* , Vol.3 No.1 .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kimbal, F., Sendow, G., & Adare, D. (2015). Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA* , Vol.3 No.2 .
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, P., & Latrini, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik Dengan In-Role Performance dan Innovative Performace Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdiana, E., dan Wijayanti, Dewie, T., (2014). Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 2 Nomor 2*.
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seacape Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 1 No. 1.
- Sanger, G. M. (2013). Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No 4.
- Sari , N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 5.
- Maryati, T. (2017). Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Septiadi, S., Sintaasih, D., & Wibawa, I. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* .
- Setyorini, C., Maghfiroh, S., & Farida, Y. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, Vol.3 No.1 .
- Shan, S., Ishaq, H., & Shaheen, M. (2017). Impact Of Organizational Justice On Job Performance In Libraries : Mediating Role Of Leader Member Exchange Relationship. *Library Management*.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Modal Psikologi dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* .
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2).

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Analysis Of The Effect Of Attitude Toward Works, Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employee's Job Performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 1, No. 10.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tania, A., & Sutanto, E. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Agora*, Vol 1 No 3.
- Teh, P., & Sun, H. (2017). Knowledge Sharing, Job Attitudes and Organisational Citizenship Behaviour. *Industrial Management & Data Systems*.
- Tobing, D. S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol 11 No 1.
- Wansaga, J., Oroh, S., & Sendow, G. (2016). Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , Vol 16 No 04.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.