

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM SUBYEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Dinas Sosial kota Yogyakarta**

Dinas Sosial Propinsi DIY adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kesejahteraan sosial, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi DIY Nomor 3 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Propinsi DIY. Sebelumnya bernama Dinas Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial yang merupakan gabungan antara Dinas Kesehatan dan Dinas Sosial yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi DIY Nomor 5 Tahun 2001.

Sebagai pelaksanaan Perda Nomor 3 tahun 2004, telah ditetapkan pula Keputusan Gubernur Nomor 96 Tahun 2004 tentang Uraian Tugas dan Tatakerja Dinas Sosial Propinsi DIY sebagai pengganti Keputusan Gubernur Nomor 102 Tahun 2001 tentang Uraian Tugas dan Tatakerja Dinas Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Propinsi DIY.

##### **2. Visi dan Misi Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta**

Visi

**“Mewujudkan Kemandirian dan kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang Berkarakter dan Berbudaya”** dalam upaya mendukung Visi Gubernur DIY periode 2017 -2022 yaitu **“Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”**

## Misi

- a. Menyelenggarakan Rehabilitasi, Perlindungan, Pemberdayaan dan Jaminan Sosial Bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Agar Berdaya dan Berfungsi Sosial serta Meningkatkan Kesejahteraan sosial bagi fakir Miskin.
- b. Mengembangkan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Menanamkan Rasa Nasionalisme, Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial.

### **3. Tugas dan Fungsi Dinas Sosial**

Berdasarkan peraturan gubernur No. 46 tahun 2008 tentang rincian tugas dan fungsi dinas dan unit pelaksana teknis pada Dinas Sosial, yaitu:

- a. Tugas

Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang sosial, dan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah.

- b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan program dan pengendalian di bidang sosial.
- b) Perumusan kebijakan teknis bidang sosial.

- c) Pengelolaan rehabilitasi dan perlindungan sosial, bantuan dan jaminan sosial, pengembangan sosial serta partisipasi sosial masyarakat.
  - d) Pelaksanaan kordinasi perijinan di bidang sosial.
  - e) Pemberian fasilitas penyelenggaraan sosial kabupaten/kota.
  - f) Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya.
  - g) Pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja di bidang sosial
- 49.
- h) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.
  - i) Pelakasaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai fungsi dan tugasnya.

#### **4. Struktur Organisasi**

Organisasi Dinas Sosial kota Yogyakarta terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Bagian Sekretariat, terdiri dari:
  - a. Bagian umum
  - b. Bagian keuangan
  - c. Bagian program dan informasi
3. Bidang Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial, terdiri dari:
  - a. Seksi rehabilitasi sosial dan penyandang cacat
  - b. Seksi rehabilitasi sosial tuna sosial dan korban NAPZA

- c. Seksi perlindungan anak
4. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, terdiri dari:
- a. Seksi korban tindak kekerasan, pekerja migran, dan jaminan sosial
  - b. Seksi bantuan sosial korban bencana
  - c. Seksi kesejahteraan sosial lanjut usia
5. Bidang Pengembangan Sosial, terdiri dari:
- a. Seksi pemberdayaan fakir miskin
  - b. Seksi keluarga bermasalah sosial
  - c. Seksi penyuluhan sosial
6. Bidang Partisipasi Sosial Masyarakat, terdiri dari:
- a. Seksi Orsos dan sumbangan sosial
  - b. Seksi tenaga kesejahteraan sosial masyarakat
  - c. Seksi kepahlawanan, keperintisan, kejuangan, dan kesetikawanan sosial
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), sebagai unsur pelaksana operasional dinas pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

### **1. Tingkat Pengambilan Kuesioner**

Jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 50 kuesioner, namun yang kembali hanya 44 kuesioner. Kuesioner yang layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 44 karena pengisian yang lengkap.

## 2. Jenis Kelamin Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-Laki	22	50.0
Perempuan	22	50.0
Total	44	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki dan perempuan yaitu sebanyak 22 responden (50%).

## 3. Usia Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Usia Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	3	6.8
31-40 Tahun	13	29.5
41-50 Tahun	9	20.5
> 50 Tahun	19	43.2
Total	44	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori > 50 tahun yaitu sebanyak 19 responden (43,2%).

#### 4. Pendidikan Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Pendidikan Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	14	31.8
S1	30	68.2
S2	0	0
Total	44	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 30 responden (68,2%).

## C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 44 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4.4**

#### Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
<i>Job Involement</i>	X.1	0.850	0,000	Valid
	X.2	0.862	0,000	Valid
	X.3	0.861	0,000	Valid
	X.4	0.747	0,000	Valid
	X.5	0.769	0,000	Valid

Kepuasan Kerja	Z.1	0.869	0,000	Valid
	Z.2	0.870	0,000	Valid
	Z.3	0.858	0,000	Valid
	Z.4	0.871	0,000	Valid
	Z.5	0.869	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.819	0,000	Valid
	Y.2	0.767	0,000	Valid
	Y.3	0.888	0,000	Valid
	Y.4	0.856	0,000	Valid
	Y.5	0.857	0,000	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 44 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai *Job Involment*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai yang diajukan untuk responden pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 44 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Berikut ini adalah hasil uji reliabel:



**Tabel 4.5****Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job Involvement</i>	0.873	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.917	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.894	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas dari 44 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel *Job Involvement* sebesar 0,873, Kepuasan Kerja sebesar 0,917, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,894, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

**D. ANALISIS DESKRIPTIF**

Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif menurut (Alfani, 2018) sebagai berikut:

Nilai minimum : 1

Nilai maksimum : 5

Rentang skala :

1 – 1,8 = Sangat Rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,6 – 3,4 = Cukup

3,4 – 4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

## 1. Kinerja

**Tabel 4.6**

**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	N	Min	Mak	Mean
1	Pegawai sangat efektif dalam berkontribusi terhadap kinerja organisasi saya	44	2	5	3.86
2	Terkadang pegawai bekerja lebih keras daripada yang pegawai butuhkan karena pegawai senang melakukan pekerjaan yang baik	44	2	5	3.82
3	Pegawai merasa tidak senang ketika pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan standar pegawai yang biasanya.	44	3	5	4.02
4	Pegawai sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan pegawai dengan lebih efektif	44	3	5	3.98
5	Pegawai merasa bangga dan puas ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik	44	2	5	3.95
Rata-rata					3,926

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 merupakan hasil dari responden penelitian terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil dari responden terhadap variabel kinerja pegawai memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-

rata hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 3,926 artinya kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta tinggi.

## 2. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja**

No	Pernyataan	N	Min	Mak	Mean
1	Hal-hal penting yang terjadi pada pegawai melibatkan pekerjaan pegawai saat ini	44	2	5	3.86
2	Sebagian minat pegawai terpusat disekitar pekerjaan pegawai.	44	2	5	3.75
3	Pegawai memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan pegawai sekarang yang akan sangat sulit untuk dipecahkan.	44	2	5	3.57
4	Energi pegawai habis diserap dalam pekerjaan hampir setiap waktu	44	2	5	3.68
5	Hal-hal terpenting yang terjadi dalam kehidupan melibatkan pekerjaan	44	2	5	3.70
Rata-rata					3.712

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7 merupakan hasil dari responden penelitian terhadap variabel keterlibatan kerja (*job involvement*). Hasil dari responden terhadap variabel *job involvement* memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) sebesar 3,712 artinya *job involvement* di Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta tinggi.

### 3. Kepuasan Kerja

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	N	Min	Mak	Mean
1	Pegawai puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai saat ini.	44	2	5	4.00
2	Pegawai puas terhadap gaji yang pegawai terima dari kantor.	44	2	5	3.93
3	Pegawai puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam kantor.	44	2	5	3.95
4	Pegawai puas terhadap pengawasan atasan pegawai.	44	2	5	4.11
5	Pegawai puas terhadap rekan kerja pegawai dikantor.	44	2	5	4.20
Rata-rata					4,038

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018.

Berdasarkan tabel 4.8 merupakan hasil dari responden penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil dari responden terhadap variabel kepuasan kerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 4,038 artinya kepuasan kerja di Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta tinggi.

## E. HASIL PENELITIAN

### a. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas.

### 1) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58121663
	Absolute	.084
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.560
Asymp. Sig. (2-tailed)		.913

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar  $0,913 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah

homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	batas	Keterangan
<i>Job Involment</i>	0.122	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.179	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

### 3) Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 4.11. Uji Multikolineartias**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Involment</i>	0.472	2.119	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.472	2.119	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi tersebut bisa dikatakan linear atau tidak. Untuk menguji hal tersebut dapat dengan menggunakan *Ramsey Test*. Jadi peneliti mengasumsikan bahwa model regresi bersifat linear dan apabila F hitung > F table maka hipotesis nol dinyatakan model regresi pada linear di tolak. Artinya tidak adanya linearitas pada model regresi tersebut. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Variabel *Job Involment***

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	209.640	12	17.470	5.981	.000
Kinerja * Job Involment	Between Groups	145.409	1	145.409	49.786	.000
	Deviation from Linearity	64.232	11	5.839	1.999	.064
	Within Groups	90.542	31	2.921		
	Total	300.182	43			

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai *sig* pada Deviation from Linearity sebesar  $0,064 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan linear.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		203.307	12	16.942	5.422	.000
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	181.864	1	181.864	58.197	.000
	Deviation from Linearity	21.442	11	1.949	.624	.795
	Within Groups	96.875	31	3.125		
	Total	300.182	43			

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai *sig* pada Deviation from Linearity sebesar  $0,795 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan linear.

#### **b. Uji Regresi Linear Sederhana**

Untuk menguji pengaruh *Job Involment* terhadap Kepuasan kerja digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana akan diuji secara parsial (uji t). Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat dibawah ini:



**Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Job Involment</i>	0.727	6.856	0.000	Signifikan
R Square	0.528			

Sumber : Data primer 2018

### 1) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Job Involment* dengan variabel dependen yaitu Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa "***Job Involment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja**".

### 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*R Square*) = 0,528, artinya variabel bebas (*Job Involment*) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja) sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### c. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*), Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya *Job Involvement*, dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0.276	2.030	0.049	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.578	4.245	0.000	Signifikan
F hitung	36.738			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.624			

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas perhitungan regresi linear

berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.276 X_1 + 0.578 X_2 + e$$

1.  $b_1 = 0.276$

Koefisien Regresi positif artinya jika keterlibatan kerja (*Job Involvement*) meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

2.  $b_2 = 0.578$

Koefisien Regresi positif artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

**a) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)**

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Job Involvement*, dan Kepuasan Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

- i. Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.049 ( $0,049 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa **“*Job Involvement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai”**.
- ii. Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti bahwa **“Kepuasan Kerja**

**penggunaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai”.**

**b) Pengujian Simultan (F)**

Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diperoleh F hitung sebesar 36.738 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$  (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa *Job Involment* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) = 0,624, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 62,4% sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**d. Uji Sobel / Sobel Test (Pengujian Hipotesis 4)**

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel;

**a. Uji hipotesis 4**

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involment*) (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*

*Involement* (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:

$$P4 = 0.578$$

$$Se4 = 0.103$$

$$P3 = 0.727$$

$$Se3 = 0.131$$

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 :

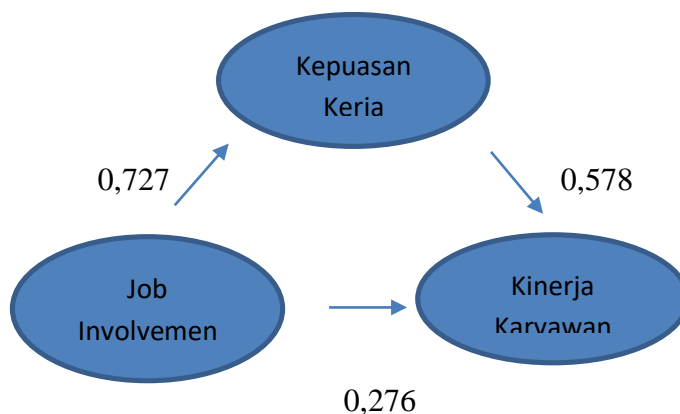
$$\begin{aligned} t &= \frac{P43}{Se43} \\ &= \frac{0,420}{0,12286} \\ &= 3,418 \end{aligned}$$

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.

a. Path Analysis

**Gambar 4.1**



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  $0,276 + 0,420 = 0,696$

Dari perhitungan pada gambar 4.16 diatas bahwa *Job Involvement* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

## F. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial

kota Yogyakarta. 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.

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 itu keterlibatan kerja juga memunculkan rasa percaya diri karena pegawai ikut terlibat dalam mengeluarkan ide atau pendapat dalam perusahaan menimbulkan keterkaitan yang terjalin dengan perusahaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanger, 2013), (Ariana dan Riana, 2016), (Aryaningtyas dan Suharti, 2013), (Sari dan Suwandana, 2016) dan (Babin dan Boles, 1996) bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta. 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.

Ketika pegawai diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang pegawai dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam. Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah salah satu pendukung pegawai melakukan kinerja yang baik, jika pegawai ikut terlibat dalam pekerjaannya secara tidak langsung dia akan mengeluarkan ide dan pendapat terhadap pekerjaannya dari itu dampaknya terhadap kinerja akan semakin baik. Karena jika pegawai terlibat dalam hal pekerjaannya secara tidak langsung mereka akan optimal dalam segala hal termasuk dalam kinerja karena pegawai tersebut merasa ikut memiliki organisasi dimana tempat dia bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyorini dkk, 2012), (Septiadi dkk, 2017), (Safaria, 2013), (Kakinsale dkk, 2015),



(Kimbal dkk, 2015) dan (Chughtai, 2008) bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta dalam kategori tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasional dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasional dapat dicapai dengan baik. Pegawai yang terpuaskan merupakan penyumbang terpenting pada keefektifan organisasi dan sukses jangka panjang organisasi.

Sebaliknya, pegawai yang tak terpuaskan memberi kontribusi yang sedikit pada organisasi.

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 yang dilakukan oleh (Tobing, 2009), (Indrawati, 2013), (Juniantara dan Riana, 2015), (Dewi dkk, 2014), (Putri dan Latrini, 2013) dan (Susanty dan Miradipta, 2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Variabel 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 pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Job Involvement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan sedangkan

Kepuasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Kepuasan dapat memediasi pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi menjadi penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pegawai perlu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi akan memihak dengan kuat pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. 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.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Silen, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.