

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*)

a. Pengertian Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri. (Robbins, 2003) dalam (Maria,F,A & Sutarto,W. 2012).

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008) dalam (Kakinsale, dkk, 2015).

Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri (Blau &Boal, 1987) dalam (Wisaksono 2014).

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana individu identik terhadap pekerjaannya, mengidentifikasikan diri secara

psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

b. Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut (Kanungo, 1982) dalam (Maria,F,A & Sutarto,W. 2012) keterlibatan kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, di antaranya:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya.

2. Mengutamakan pekerjaan

Individu yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan.

3. Pekerjaan penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya.

c. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut (Kanungo, 1982) dalam (Fandi,A, Hariri,H. Lohana,J. 2017) menyatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut.

- 1) Kinerja sebagai fitur utama diri dari karyawan
- 2) Pekerjaan sebagai bagian paling penting dan signifikan dalam hidup
- 3) Aktif berpartisipasi

d. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut (Robinowitz dan Hall. 1977) dalam (Jerry M.L, Sherley M,A. 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keterlibatan kerja sebagai karakteristik personal, antara lain: (Usia ,Tingkat pendidikan, Status perkawinan, Jenis kelamin, Locus of control, Higher order need strength).
- 2) Keterlibatan kerja sebagai karakteristik situasional, antara lain: (Kepuasan kerja, Masa kerja, Turn over dan absenteeism, Kebutuhan finansial).
- 3) Keterlibatan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan; hubungan yang terjadi antara individu dengan lingkungan, hubungan

ini akan mengakibatkan suatu efek secara langsung maupun tidak langsung terhadap diri individu untuk terlibat pada pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Mayer, 1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen karena mereka merasa butuh, sedangkan karyawan dengan komitmen normatif tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban kepada organisasi.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) dalam (Jufriadi & Fairuzabadi, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut (Minner, 1997) dalam (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan, ruang lingkup yang dimiliki lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya aspek pekerjaan saja.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang diambil dari (Allen & Meyer, 1990), berupa:

1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena menginginkan untuk bekerja pada organisasi itu.

2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan

merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan yang mempunyai komitmen kontinuan yang tinggi akan berada dalam organisasi karena mereka memang membutuhkan untuk bekerja pada organisasi itu.

3) **Komitmen Normatif** (*normative commitment*)

Merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau dengan kata lain keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, dapat ditunjukkan melalui usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan sebagainya.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan menghadapi pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur, ditunjukkan oleh besar dan kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Lamanya karyawan bekerja dalam organisasi tentu saja memiliki komitmen terhadap organisasinya berbeda.

d. Dampak atau Akibat Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasinya akan berdampak pada:

- 1) Karyawan itu sendiri, dapat ditunjukkan dengan perkembangan karir karyawan dalam organisasi atau perusahaan

- 2) Organisasi, komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Prasadja Ricardianto. 2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Cherington, 1994) dalam (Umam, 2010) Mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal.

Menurut (Schermerhon, 2010) dalam (Ricardianto, 2014) kinerja adalah ukuran, kuantitas dan kualitas tugas yang di capai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik ataupun buruk dari

suatu pekerjaan dihasilkan dan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah tingkat sejauhmana karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan hasil kerja yang meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja karyawan, kepribadian, kesungguhan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja.

b. Dimensi Kinerja

Menurut (Bernardin dan Russel, 2015) dalam (Ricardianto, 2014) berpendapat dalam mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa dimensi kinerja, meliputi:

- 1) Kualitas (*Quality*) tingkat dimana hasil atau proses penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timesliness*) dimana kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan brsamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Efektifitas biaya (*Cost effectiveness*) tingkat dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat

dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

c. Indikator Kinerja

Menurut (viswesvaran, 1993) dalam (Debby, S., Sim 2016) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1) *Effort*

Jumlah usaha dalam kerja nyata yang diperlihatkan oleh karyawan dalam upayanya menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari inisiatif dan giat tidaknya seorang karyawan dalam bekerja

2) *Job Knowledge*

Luas pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3) *Quality*

Seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan

4) *Quantity*

Merupakan jumlah pekerjaan yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan

5) *Compliance with rules*

Kepahaman dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan.

6) *Interpersonal competence*

Kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Gibson, 1987) dalam (Umam, 2010) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Faktor Individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, pimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

B. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Menurut (Shirin and Kleyn, 2017) dalam (Rizwan, dkk, 2018) Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2001) dalam (Kakinsale, dkk, 2015) Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai akan komitmen terhadap pekerjaannya karena semakin tinggi dia peduli terhadap pekerjaan maka pegawai dianggap memiliki komitmen yang tinggi di organisasi tersebut. Semakin pegawai itu terlibat dalam organisasi maka semakin tinggi tinggi juga komitmen pegawai tersebut di organisasi tersebut bisa dikatakan pegawai yang terlibat aktif dalam organisasi memiliki jiwa yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Tabel 2.1
 Penelitian terdahulu yang mendukung H1

No	Judul, Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh”Rizwan, Said Musnadi, Faisal (2018).	keterlibatan kerja memiliki nilai positif dan dampak signifikan pada organisasi komitmen di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
2.	“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo)”Rizky Novarinda, Mohammad Iqbal (2017).	keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
3.	“ <i>Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan</i> ” Tariq Iqbal Khan, Farooq Ahmed Jam, Aisha Akbar, Muhammad Bashir Khan, Syed Tahir Hijazi (2011)	Keterlibatan berhubungan positif dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif
4.	“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)” Nurul Indayati, Armanu Thoyib, Rofiaty (2011)	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional
5.	“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende” Maria Finsensia Ansel, Sutarto Wijono (2012).	Ada pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Minner, 1997) dalam (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan, ruang lingkup yang dimiliki lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan pekerjaan dan

organisasinya. Jika seorang karyawan memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi maka pada suatu perusahaan atau organisasi maka akan menciptakan kinerja yang tinggi juga. Komitmen sangat penting diterapkan dalam organisasi atau pun perusahaan karena untuk menjaga tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan

Tabel 2.2
Penelitian terdahulu yang mendukung H2

No	Judul, Penulis dan Tahun	Hasil
1.	“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung)”. Ratna Ekawati, Desi Nuraeni (2013)	komitmen memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan marketing PT. ATRI DISTRIBUSINDO.
2.	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik Ii Pt. Petrokimia Gresik)”. Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N (2015)	komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik.
3.	“ <i>Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria</i> ”. Folorunso, Adewale, Abodunde (2014)	<i>towards performance improvement of academic staff in Oyo State owned tertiary institutions. Result revealed that organizational commitment dimensions jointly and independently influence employees’ performance among academic staff of Oyo State owned tertiary institutions.</i>
4.	“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)”. Christina Tri Setyorini (2012).	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT.
5.	“Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Eva Rusdiana, Dewie Tri Wijayanti W (2014)	Komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins & Coulter, 2012) dalam (Septiadi, dkk 2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Keterlibatan kerja itu penting karena timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut semakin terlibat. jika keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaannya baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerjanya juga.

Table 2.3
Penelitian terdahulu yang mendukung H3

No	Judul, Penulis dan Tahun	Hasil
1.	“Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)” Wisaksono (2014)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
2.	“ Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional”. Septiadi, Sintaasih, Wibawa (2017)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	<i>“Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour”</i> Aamir Ali Chughtai, Dublin City University, Ireland (2008)	<i>This study adds to the literature by empirically demonstrating that job involvement can predict both in-role and extra role performance.</i>
4.	“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)”. Christina Tri Setyorini (2012).	Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT.
5.	“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado” Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel, Greis M. Sendow (2015)	Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

d. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menurut (Chungtai, 2008) dalam (Septiadi, dkk, 2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasional sebagai pemediasi secara parsial.

Table 2.4
Penelitian terdahulu yang mendukung H4

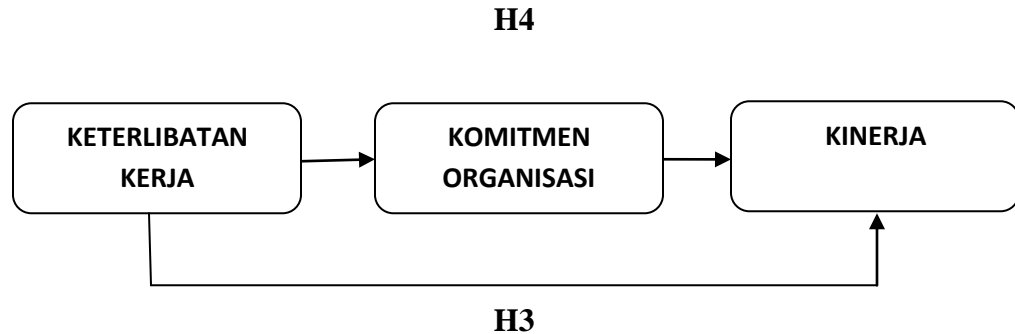
No	Judul, Penulis dan Tahun	Hasil
1.	“Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional” yang dilakukan oleh Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, I Made Artha Wibawa (2017)	Komitmen organisasional berperan sebagai pemediasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja.
2.	“Alisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)” yang dilakukan oleh Wisaksono (2014)	Komitmen organisasional bukan sebagai variabel yang memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja dosen

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H4 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.

C. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2,1 Model Penelitian

H1 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H2 :Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4 :Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.