

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Singkat Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan perangkat Daerah sebagai unsur pendukung terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dibentuk dalam rangka mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas pokok untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja lembaga perwakilan daerah . Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan atau Ketua DPRD, dan secara Administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah. Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Bupati atas persetujuan Pimpinan DPRD. Sekretaris DPRD dan pegawai Sekretariat DPRD berasal dari pegawai negeri sipil (PNS).

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo mempunyai uraian tugas sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 59 tahun 2008 tentang Uraian Tugas pada unsur organisasi terendah Sub Bagian-Sub Bagian pada

Bagian–Bagian Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Peran Sekretariat DPRD sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Kulon Progo karena Sekretariat DPRD merupakan penghubung atau jembatan antara pemerintah dengan DPRD Kabupaten Kulon Progo. Banyak yang belum memahami keberadaan Sekretariat DPRD ini dalam kesehariannya, padahal Sekretariat DPRD memiliki tugas yang sangat berat dalam memberikan pelayanan kepada DPRD baik kepada pimpinan dan anggota DPRD yang meliputi kegiatan kerumahtanggaan, tata usaha, rapat dan sisalah, hukum dan perundang-undangan serta kegiatan humas dan publikasi.

## 2. Visi Dan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo

Dalam menjalankan organisasinya, pastilah Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo memiliki Visi dan Misi yang sesuai dengan pandangan dan apa yang di capai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo, berikut adalah penjelasannya

### a. Visi

“Terwujudnya lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang Aspiratif dan Akuntabel”

Pernyataan visi tersebut mempunyai pemahaman :

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang aspiratif adalah sebagai lembaga yang mampu menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi masyarakat selalu berpihak kepada kepentingan masyarakat dan memperjuangkan aspirasi tersebut dengan baik

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang akuntabel adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang mampu melaksanakan fungsi DPRD baik dalam pembentukan peraturan, penyusunan anggaran maupun pelaksanaan pengawasan terhadap kebijakan daerah secara bertanggung jawab

b. Misi

“Meningkatkan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah”.

## **B. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

### **1. Hasil Penyebaran Kuisisioner**

Pada penelitian ini, penyebaran kuisisioner dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuisisioner ini adalah sekitar 4 hari dimulai pada tanggal 4 Februari 2019 melakukan penyebaran dan diambil pada 8 februari 2019. Kuisisioner dibagikan kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Peneliti membagikan kuisisioner pada saat jam kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo, sehingga kuisisioner

disebarkan dan di tinggalkan pada ruangan pegawai untuk di isi masing-masing pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo saat waktu senggang. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 45 di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Dari 45 kuesioner yang peneliti sebarkan, hanya 40 yang layak untuk diuji atau dijadikan sebagai data penelitian.

### **C. Hasil Pengumpulan Data**

Subjek atau responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Waktu yang diperlukan dalam penyebaran kuesioner ini adalah 4 hari dimulai tanggal 4 Februari 2019 melakukan penyebaran kuesioner dan diambil tanggal 8 Januari 2019. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja dan membagikan langsung kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 45 di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo. Dari 45 kuesioner yang disebarakan hanya 40 kuesioner yang kembali dan memiliki rincian sebagai berikut

Tabel 4.1  
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	45
Kuesioner yang terkumpul	40
Kuesioner yang tidak ke isi	5
Kuesioner yang diolah	40
Response rate	88,88%

Sumber : Data diolah 2019

#### D. Deskripsi Responden

##### 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 2 golongan, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah data responden yang berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	26	65%
2	Perempuan	14	35%
	Total	40	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (65%) dan perempuan sebanyak 14 orang (35%).

## 2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 7 golongan, yaitu responden yang memiliki usia < 20 tahun, responden yang memiliki usia 21-25 tahun, responden yang memiliki usia 26-30 tahun, responden yang memiliki usia 31-35 tahun, responden yang memiliki usia 36-40, responden yang memiliki usia 41-45 tahun dan responden yang memiliki usia >45 tahun.

Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.3  
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20 tahun	-	0%
2	21-25 tahun	-	0%
3	26-30 tahun	3	7,5%
4	31-35 tahun	2	5%
5	36-40 tahun	2	5%
6	41-45 tahun	8	20%
7	>45 tahun	25	62,5%
	Total	40	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

### 3. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 7 golongan, yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan SD, SLTP/Sederajat, SLTA/Sederajat, Diploma (D3), S1, S2, dan Pendidikan Lainnya. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.4  
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	persentase
1	SD	1	2,5%
2	SLTP/Sederajat	4	10%
3	SLTA/Sederajat	18	45%
4	Diploma (D3)	3	7,5%
5	S1	11	27,5%
6	S2	3	7,5%
7	Lainnya	-	-
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan SLTA sebanyak 18 orang (45%) dan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki pendidikan responden yaitu SD sebanyak 1 orang (2,5%).

#### 4. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 5 golongan, yaitu responden yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 5 tahun, 6 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 15 tahun, 16 sampai dengan 20 tahun, dan >20 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.5  
Data responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	<1 tahun	-	- No
2	1-5 tahun	5	12,5%
3	6-10 tahun	9	22,5%
4	11-15 tahun	9	22,5%
5	16-20 tahun	11	27,5%
6	>20	6	15%
	Total	40	100%

Sumber: Lampiran 3 . Data Responden

Berdasarkan penejelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang paling lama bekerja pegawai yang bekerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 11 orang (27,5%) dan yang paling sedikit adalah pegawai yang 1-5 tahun yaitu sebanyak 5 orang (12,5%).



## E. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktoqram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarakataurange}}{\text{banyaknyakelas}}$$

Keterangan:

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, sebagai berikut:

a. Variabel Keterlibatan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel keterlibatan kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.6

## Tanggapan Responden Variabel Keterlibatan Kerja

<b>Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std Dev</b>
Pekerjaan sangat bermakna bagi diri	40	2	5	3,77	,733
Sangat tergantung pada pekerjaan	40	2	5	3,77	,660
Melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati	40	2	5	3,75	,630
Menyayangi pekerjaan	40	2	5	3,75	,742
Tidak berniat ganti pekerjaan	40	2	5	3,68	,694
Merasa cocok dengan pekerjaan	40	2	5	3,80	,723
Pekerjaan membuat tujuan hidup tercapai	40	2	5	3,75	,707
Pekerjaan menjadi bagian dari harga diri	40	2	5	3,85	,700
Mencurahkan sebagian besar waktu untuk pekerjaan	40	2	5	3,73	,679
Pekerjaan sebagai sumber penghidupan	40	2	5	3,75	,588
				3,76	

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel keterlibatan kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,76. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kulon Progo memberikan keterlibatan kerja yang tinggi kepada pegawai.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi, sebagai berikut.

Tabel 4.7  
Tanggapan Responden Variable Komitmen Organisasi

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya menghabiskan karir di perusahaan	40	2	4	3,30	,687
Saya membicarakan perusahaan diluar pekerjaan	40	2	5	3,45	,783
Saya merasa masalah perusahaan sama dengan masalah saya	40	2	5	3,43	,675
Saya mudah beradaptasi di perusahaan	40	2	4	3,38	,705
Saya merasa organisasi bagian dari keluarga	40	2	5	3,40	,744
Saya terikat secara emosional dengan perusahaan	40	2	5	3,35	,834
Perusahaan memiliki makna bagi saya	40	2	5	3,38	,774
Saya merasa bagian dari perusahaan	40	2	5	3,38	,628
Saya khawatir jika berhenti, tidak memiliki pengganti	40	2	5	3,35	,736
Saya sulit meninggalkan perusahaan, meskipun ingin	40	2	5	3,48	,751
Kehidupan saya kacau jika meninggalkan organisasi	40	2	5	3,40	,744
Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi	40	2	5	3,45	,639
Saya bertahan karena butuh	40	2	5	3,43	,636
Saya merasa alternatif organisasi sulit atau tidak ada	40	2	4	3,25	,630
Saya tidak punya pilihan organisasi	40	2	5	3,45	,714
Saya merasa tidak ada organisasi lain yang memberikan keuntungan sebesar organisasi saat ini	40	2	5	3,50	,716
Karyawan berpindah perusahaan terlalu sering	40	2	5	3,58	,675
Saya loyal terhadap perusahaan	40	2	5	3,53	,716
Berpindah perusahaan adalah perilaku tidak etis (baik)	40	2	4	3,47	,679
Kesetiaan itu penting dan kewajiban moral untuk tetap di perusahaan	40	2	5	3,33	,730
Ketika mendapat tawaran saya tidak akan pindah	40	2	5	3,40	,744
Memberikan loyalitas pada satu perusahaan	40	2	5	3,40	,672
Tinggal di satu perusahaan selama karir saya	40	2	5	3,38	,705
Saya ingin menjadi "company man" atau "company woman" di perusahaan.	40	2	5	3,43	,675
				3,4125	

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,4125. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo memberikan komitmen organisasi yang cukup kepada pegawai.

c. Variabel kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dengan jumlah responden (N) adalah 40 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel kinerja, sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Tanggapan Responden Variable Kinerja

<b>Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Saya giat dalam bekerja	40	2	5	3,57	,636
Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	40	3	5	3,60	,545
Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	40	2	5	3,50	,641
Saya memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan	40	2	5	3,70	,687
Saya teliti dalam bekerja	40	2	5	3,55	,714
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai standar perusahaan	40	2	5	3,65	,622
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	40	2	5	3,53	,640
Saya paham terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan	40	3	5	3,60	,591
Saya patuh terhadap peraturan dan regulasi	40	3	5	3,68	,572

yang ada di dalam perusahaan					
Saya dapat bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja	40	2	5	3,60	,632
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	40	2	4	3,47	,640
	40			3,83634	

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,83634. Nilai tersebut memiliki arti bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo memberikan kinerja yang tinggi kepada pegawai.

#### **F. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi dengan kata lain uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas)  $< 0,05$  dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas)  $> 0,05$ .

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,7. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas.

## 1. Uji validitas dan rabilitas

### a. Uji validitas

Langkah pertama yang harus dilakukan sebelum menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pantas/layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 40 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq$  0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Ket
Keterlibatan Kerja	X1	0,000	Valid
	X2	0,000	Valid
	X3	0,000	Valid
	X4	0,000	Valid
	X5	0,001	Valid
	X6	0,002	Valid
	X7	0,001	Valid
	X8	0,000	Valid
	X9	0,002	Valid

	X10	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	Z1	0,000	Valid
	Z2	0,000	Valid
	Z3	0,000	Valid
	Z4	0,000	Valid
	Z5	0,000	Valid
	Z6	0,000	Valid
	Z7	0,000	Valid
	Z8	0,000	Valid
	Z9	0,000	Valid
	Z10	0,000	Valid
	Z11	0,000	Valid
	Z12	0,000	Valid
	Z13	0,001	Valid
	Z14	0,000	Valid
	Z15	0,000	Valid
	Z16	0,000	Valid
	Z17	0,000	Valid
	Z18	0,000	Valid
	Z20	0,000	Valid
	Z21	0,000	Valid
	Z22	0,000	Valid
	Z23	0,000	Valid
	Z24	0,000	Valid
	Kinerja	Y1	0,001
Y2		0,033	Valid
Y3		0,000	Valid
Y4		0,000	Valid
Y5		0,000	Valid
Y6		0,000	Valid
Y7		0,000	Valid
Y8		0,000	Valid
Y9		0,000	Valid
Y10		0,000	Valid
Y11		0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 40 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai keterlibatan kerja,



komitmen organisasi dan kinerja yang diajukan untuk responden 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 40 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Sekaran, Uma, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.957	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.978	Reliabel
Kinerja	0.923	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan

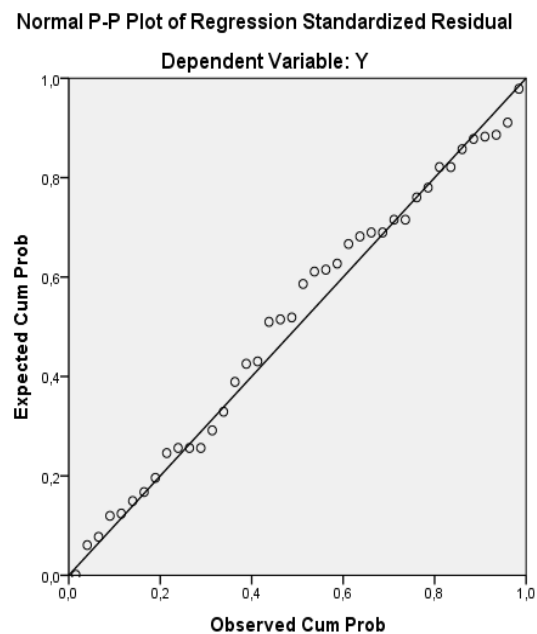
reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

## 2. Analisis Asumsi Klasik

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

### a. Uji Normalitas

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



Gambar 4.1  
Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

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

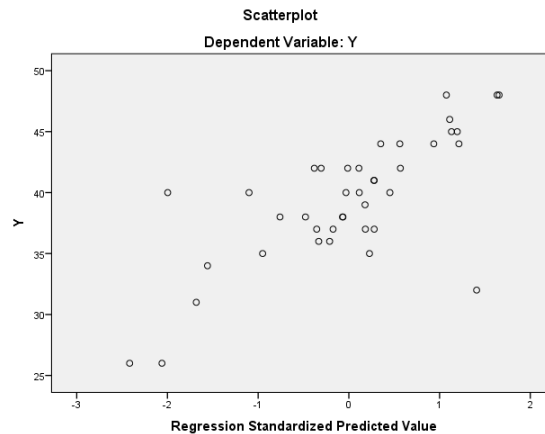
Uji multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIP</b>	<b>Keterangan</b>
Keterlibatan keja	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### c. 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 gambar berikut :



Gambar 4.2.  
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastitas.

### 3. Analisis Regresi Tahap 1

Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerjaterhadap komitmen organisasi digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

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

Tabel 4.12  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Keterliban Kerja	0,650	5,267	0,000	Signifikan
R Square	0,422			

Data primer 2019

#### a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu keterlibatan kerja dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai

probabilitas sebesar 0.000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan **Ha<sub>1</sub> diterima**, yang berarti bahwa “Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi”. Ini menunjukkan semakin meningkat keterlibatan Kerja mampu mempengaruhi Komitmen Organisasi secara signifikan.

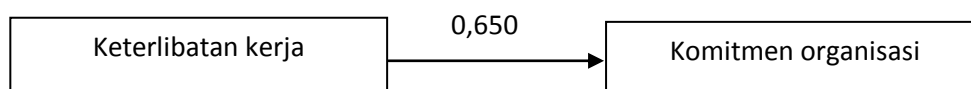
#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,422. Artinya, 42,2% komitmen organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan kerja.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diperjelas dari tabel berikut :

**Tabel 4.13**

#### **Model diagram jalur hasil regresi sederhana**



#### **4. Analisis Regresi Berganda**

Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja 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 keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

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

Tabel 4.14  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket
Keterlibatan kerja	0,275	0,130	0,308	2,117	0,041	Sig
Komitmen organisasi	0,188	0,055	0,502	3,451	0,001	Sign
F hitung	22,394					
Sig F	0,000					
Adjusted R Square	0.523					

Sumber : Data primer2019

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,308 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

1)  $B_1 = 0,308$

Artinya jika variabel keterlibatan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.308 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

2)  $b_2 = 0.502$

Artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.502 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

**a. Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 22,394 dengan probabilitas  $(p) = 0,000$ . Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas  $(p) \leq 0,05$ , keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besar pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R



Square sebesar 0,523. Artinya, 52,3% kinerja dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

**c. Uji Regresi Parsial (uji t)**

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,117 koefisien regresi (B) 0,275 dengan probabilitas (p) = 0,041. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat keterlibatan kerja mampu mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,451 koefisien regresi (B) 0,188 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat komitmen organisasi mampu mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

### 5. Sobel Test (uji hipotesis 4)

Pengujian peran variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel Test.

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan pengaruh keterlibatan kerja(X) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja(Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,308. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu keterlibatan kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) yang didapatkan dengan cara perkalian koefisien beta nya yaitu  $0,650 * 0,502 = 0,3263$ . Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidak dapat diuji menggunakan sobel test sebagai berikut :

$$P1 = 0,650$$

$$Se1 = 0,293$$

$$P3 = 0,502$$

$$Se3 = 0,055$$

Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect (Se43) sebagai berikut:

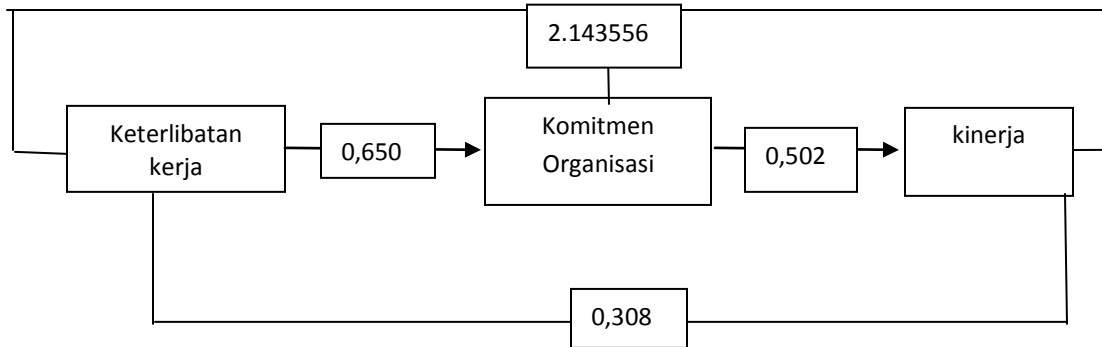
$$\begin{aligned}
 Se43 &= \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2} \\
 &= \sqrt{(0,650)^2 \cdot (0,055)^2 + (0,502)^2 \cdot (0,293)^2 + (0,293)^2 \cdot (0,055)^2} \\
 &= \sqrt{0,0012780625 + 0,0216342914 + 0,000259693225} \\
 &= \sqrt{0,0231720471} \\
 &= 0,152223675
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{P1.3}{Se1.3} \\
 &= \frac{0,3263}{0,152223675} \\
 &= 2.14355618
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2.14355618 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

Gambar 4.3  
Model diagram jalur hasil regresi



Dari tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung (0,308) < dari pada pengaruh tidak langsung (2,14455), sehingga H4 diterima.

### G. Pembahasan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapati bahwa terdapat empat hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

#### 1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (signifikan).

Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo dalam menumbuhkan keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan kepeduliannya yang

tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena dengan keterlibatan kerja yang tinggi di Kantor Sekretariat DPRD Kulon Progo akan membuat pegawai lebih terikat dalam bekerja, datang tepat pada waktunya, serta tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Dengan begitu, dapat diartikan apabila pegawai tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi pegawai tersebut akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizwan, Said, Faisal (2018) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

## 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima (signifikan).

Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai tersebut dalam mengidentifikasi dirinya dalam pekerjaan, terlibatnya pegawai dalam bekerja, dan mempunyai rasa tidak ingin meninggalkan

pekerjaan. Karena dengan komitmen organisasi yang tinggi di Kantor Sekretariat DPRD Kulon Progo akan membuat pegawai lebih giat dalam bekerja, selalu ingin menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan baik. Dengan begitu, dapat diartikan apabila pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratna dan Desi (2013) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### 3. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima (signifikan).

Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo dalam menumbuhkan keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan kepeduliannya yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena dengan keterlibatan kerja yang tinggi di Kantor Sekretariat DPRD Kulon Progo akan membuat pegawai lebih lebih giat dalam bekerja, selalu ingin menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan baik.

Dengan begitu, dapat diartikan apabila pegawai tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adi (2014) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

4. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima (signifikan).

Hasil ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada seorang pegawai akan membuat pegawai tersebut secara psikologis memihak pada pekerjaan mereka serta menganggap penting pekerjaannya dan pegawai akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan pentingnya komitmen organisasi bagi seorang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi disetiap pegawai, maka ketika pegawai mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan membuatnya untuk

senantiasa meningkatkan kinerja mengingat pekerjaannya sebagai seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri.