

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.**

(Studi pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen)

ANDYTEA PUPUNG PAMUJI

andyteapupungp@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

ABSTRACT

This study aims to determine the employment and organizational culture of interventions through organizational commitment as a variable. In this study, the sample used by 103 respondents was chosen by purposive sampling, namely the selection of respondents who were not random based on criteria. The population used was field agricultural extension staff and staff of the Office of Food Security of Sragen Regency. The study used Structural Equation Modeling (SEM) analysis with AMOS Program as its analytical tool. Data obtained directly by jumping directly and collected questionnaires.

The results of the study show that work commitment is significant to organizational commitment. Organizational culture has a significant effect on organizational commitment. Job assessment has a significant effect on performance. Organizational culture has a significant effect on performance. Organizational commitment is significant for performance. Organizational commitment can mediate the influence of work and culture on performance

Keywords: Job involvement, Cultural Organization, Organizational Commitment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Semakin berkembang ilmu pengetahuan dan era globalisasi ke seluruh penjuru seluruh dunia yang sudah merata. Membuat kita lupa akan kebutuhan akan aspek makin tinggi dan mulai lupa dengan kewajiban dan hak-haknya. Hal ini menuntut semua berkembang dalam semua faktor yang ada tak kecuali sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan sentral dalam melakukan organisasi atau pun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi berlomba-lomba dalam menciptakan atau mencari sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kualitas yang baik.

Sumber daya manusia merupakan modal dan memegang peranan penting di dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya

manusia secara baik. Kunci sukses suatu perusahaan adalah manusia bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya modal.

Keterlibatan kerja memiliki arti yaitu keadaan dimana seorang secara psikologis memihak pada perusahaan, maka akan muncul pentingnya perusahaan. Keterlibatan pegawai yang tinggi pasti memiliki komitmen yang besar pada perusahaan karena pegawai memiliki keterlibatan yang tinggi maka dia akan sepenuh akan bekerja pada perusahaan munculnya komitmen organisasi yang kuat pada organisasi yang ada. Mengakibatkan pegawai atau karyawan akan semakin akan merasa betah di perusahaan atau instansi.

Organisasi yang kuat dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Budaya yang sudah diakui dan dijalankan oleh pegawai nya menunjukkan budaya organisasi yang ada itu kuat dan sudah dikau oleh pegawai nya. Hubungan antara budaya dengan komitmen sangat kuat, semakin kuat atau besar pengaruh budaya organisasi didalam organisasi maka komitmen organisasi pegawai itu akan semakin tinggi terhadap organisasinya. Sehingga budaya itu dapat dikatakan diterima dan dijalankan oleh pegawai atau karyawan ditempat kerja itu .

Tingkat komitmen yang baik antara karyawan dengan perusahaan sangat dibutuhkan karena melalui komitmen tersebut maka akan terbentuk suasana kerja yang nyaman. Komitmen organisasional merupakan sudut pandang yang bersifat berperilaku yang dapat diartikan sebagai tindakan yang terus dilakukan dengan aktivitas. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan akan berdampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasional mempunyai arti bukan hanya sekedar loyalitas yang kaku, melainkan melibatkan hubungan aktif dan kemauan karyawan agar ikut andil pada perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterlibatan kerja

(Lodahl & Kejner, 1965) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) merupakan suatu internalisasi dari nilai – nilai tentang pentingnya suatu pekerjaan bagi seorang pegawai dalam keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja dapat dikatakan sebagai tingkat sampai sejauh mana performa kerja seseorang dalam mempengaruhi harga dirinya. Keadaan dimana seseorang secara psikologis memihak terhadap pekerjaannya dan menganggap suatu pekerjaannya itu merupakan hal penting bagi dirinya. Pegawai yang memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap tempat dia kerja merupakan pegawai yang mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. (Brown, 2003) keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana pegawai secara psikologis memihak pada suatu perusahaan dan pentingnya suatu pekerjaan terhadap dirinya sendiri.

Budaya Organisasi

(Denison & Mishra, 1995) menyatakan bahwa Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dasar, keyakinan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk sistem manajemen, praktik, dan perilaku organisasi. Budaya organisasi muncul karena orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Budaya organisasi acuan untuk mengatur tingkah laku. . Budaya organisasi tidak muncul secara sendiri didalam organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari. Pada dasarnya budaya organisasi adalah sekumpulan dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan kepada generasi penerusnya. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional.

Komitmen Organisasional

(Mathis & Jackson, 2011) menjelaskan komitmen organisasi sebagai derajat komitmen organisasi sebagai derajat yang dimana karyawan percaya dan mau menerima dari tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal meninggalkan organisasinya. Menurut (Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keistimewaan hubungan antara karyawan dengan perusahaannya dan memiliki keterlibatan kepada keputusan karyawan untuk meneruskan sebagai karyawan dalam perusahaan. . (Denison & Mishra, 1995) menyatakan bahwa Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dasar, keyakinan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk sistem manajemen, praktik, dan perilaku organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kinerja Pegawai

(Robbins S. P., 1998) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau criteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh (Simanjuntak, 2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins., 2012) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Sehingga pegawai akan

komitmen terhadap pekerjaannya karena semakin tinggi dia berperan aktif maka pegawai dianggap memiliki komitmen yang tinggi di perusahaan tersebut. Dengan adanya keterlibatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, melalui komitmen kerja yang baik akan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan (Fariza & Tri, 2016) (Logahan & Aesaria, 2014) dan penelitian yang dilakukan oleh (Novarinda & Iqbal, 2017) (Tariq *et al* 2011) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut (Brown, 2003) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola yang berkeyakinan, nilai, dan ekspektasi. Orang yang berkeyakinan tinggi terhadap pekerjaan adalah orang yang memiliki budaya yang tinggi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap komitmen pegawai, dengan budaya kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan jadi semakin tinggi sehingga membuat karyawan senang terhadap perusahaannya. Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Chaterina dan Intan (2012) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja

Keterlibatan kerja merupakan suatu hal dimana seseorang melakukan hal yang benar benar harus dilakukan di perusahaan tersebut dan memihak serta peduli terhadap perusahaan tersebut. Bisa dikatakan seorang individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan juga memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini merupakan jurnal pendukung dari penelitian terdahulu mengenai keterlibatan kerja dengan kinerja. oleh (Logahan & Aesaria, 2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian sejenis yang lain adalah (Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012) dan yang dilakukan oleh penelitian (Shueh & Mei, 2017) juga menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan.

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Persepsi umum yang dipegang oleh karyawan atau anggota organisasi dan memiliki sistem kebersamaan (Robbins and Jugges, 2008) Semakin bagus budaya organisasi yang ada didalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap pegawai, bagaimana seorang pegawai itu memandang organisasi mereka sendiri dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi tersebut. Semakin tinggi budaya organisasi dan diterapkan atau diimplementasikan semakin memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja serong pegawai atau karyawan. Jurnal pendukung dari Penelitian yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) serta (Logahan & Aesaria, 2014) dan (Siregar & Gilang, 2018) mengatakan bahwa hubungan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan .

H4: Budaya Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai

Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi merupakan suatu hal yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai- nilai yang dimiliki oleh organisasi, dan pegawai memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan didalam organisasi tersebut.. Jika seorang karyawan memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi maka pada suatu perusahaan atau organisasi maka akan menciptakan kinerja yang tinggi juga..Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra 2012), (Logahan & Aesaria, 2014) (Wisaksono 2014), (Adewale, Abodunde 2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas maka penulis mengajukan hipotesis 5 dalam penelitian ini sebagai berikut

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

6. Pengaruh pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi

Komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja seorang pegawai tinggi akan dipengaruhi komitmen organisasi pegawai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka komitmen seorang akan juga semakin tinggi juga sehingga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan itu sendiri menjadi semakin baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) menghasilkan komitmen organisasi berhasil memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.

H6 : Komitmen Organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

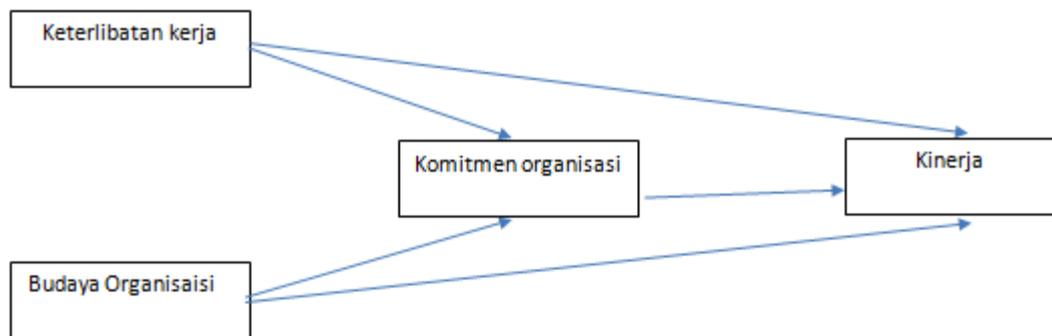
7. Pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi.

Komitmen organisasi mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan membuat komitmen seseorang terhadap pekerjaan semakin tinggi sehingga membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Semakin baik budaya organisasi akan mempengaruhi komitmen

organisasi seorang pegawai dan membuat kinerja pegawai itu akan semakin tinggi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) yang menghasilkan komitmen organisasi dapat memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai memediasi.

H7 : Komitmen Organisasi memediasi Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen Jalan Mayjen Soeharto no 7, Sine, Kec. Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah 57212 dengan sample semua pegawai Dinas Ketahanan Kabupaten Sragen

Data dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner. Untuk memperoleh data primer yakni data yang bersumber dari objek penelitian atau perusahaan yang akan diteliti, dengan cara memberikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert 1-5.

Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel dan menggunakan model persamaan *structural equation modeling* (SEM) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) dengan variabel intervening (keterlibatan kerja). SEM merupakan suatu teknik modeling statistika yang telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku (*behavior science*) yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relative kompleks. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan perangkat lunak AMOS (*Program Analysis Moment of Structural*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel	Butir Pertanyaan	Factor Loading	Keterangan
Keterlibatan Kerja	KK1	0,792	Valid
	KK2	0,761	Valid
	KK3	0,767	Valid
	KK4	0,782	Valid
	KK5	0,830	Valid
	KK6	0,767	Valid
	KK7	0,803	Valid
	KK8	0,819	Valid
	KK9	0,811	Valid
	KK10	0,822	Valid
	KK11	0,811	Valid
	KK12	0,851	Valid
	KK13	0,859	Valid
	KK14	0,877	Valid
	KK15	0,788	Valid

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Butir Pertanyaan	Factor Loading	Keterangan
Budaya Organisasi	BO1	0,800	Valid
	BO2	0,770	Valid
	BO3	0,775	Valid
	BO4	0,825	Valid
	BO5	0,845	Valid
	BO6	0,803	Valid
	BO7	0,803	Valid
	BO8	0,806	Valid
	BO9	0,746	Valid
	BO10	0,792	Valid
	BO11	0,751	Valid
	BO12	0,797	Valid

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Butir Pertanyaan	Factor Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO1	0,827	Valid
	KO2	0,815	Valid

Variabel	CR	Batas	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,9661	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi	0,9531	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,9667	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,9270	0,7	Reliabel

	KO3	0,779	Valid
	KO4	0,804	Valid
	KO5	0,807	Valid
	KO6	0,808	Valid
	KO7	0,848	Valid
	KO8	0,810	Valid
	KO9	0,818	Valid
	KO10	0,788	Valid
	KO11	0,803	Valid
	KO12	0,789	Valid
	KO13	0,807	Valid
	KO14	0,850	Valid
	KO15	0,829	Valid

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir Pertanyaan	Factor Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	KI1	0,765	Valid
	KI2	0,816	Valid
	KI3	0,819	Valid
	KI4	0,775	Valid
	KI5	0,812	Valid
	KI6	0,781	Valid
	KI7	0,747	Valid
	KI8	0,749	Valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada 4 variabel penelitian yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan

instrumen penelitian tersebut reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini

3. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1.6 Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	103	2	5	4,10
KK2	103	2	5	4,06
KK3	103	2	5	3,98
KK4	103	2	6	4,05
KK5	103	2	5	4,04
KK6	103	2	5	4,01
KK7	103	2	5	4,13
KK8	103	2	5	4,03
KK9	103	2	5	3,96
KK10	103	2	5	4,10
KK11	103	2	5	3,99
KK12	103	2	5	4,00
KK13	103	2	5	4,06
KK14	103	2	5	4,07
KK15	103	2	5	4,07
Rata-rata				4,04

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.04 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel keterlibatan kerja kategori ini adalah tinggi.

Tabel 1.7 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
BO1	103	2	5	3,99
BO2	103	2	5	3,97
BO3	103	2	5	4,01
BO4	103	2	5	4,04
BO5	103	2	5	4,11
BO6	103	2	5	4,01
BO7	103	2	5	3,93
BO8	103	2	5	3,99
BO9	103	2	5	3,99
BO10	103	2	5	4,05
BO11	103	2	5	3,98
BO12	103	2	5	4,04
Rata-rata				4.01

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.01 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel budaya organisasi dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 1.8 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KO1	103	2	5	4,13
KO2	103	2	5	4,05
KO3	103	2	5	4,10
KO4	103	2	5	4,12
KO5	103	2	5	4,13
KO6	103	2	5	4,01
KO7	103	2	5	4,14
KO8	103	2	5	4,12
KO9	103	2	5	4,09
KO10	103	2	5	4,16
KO11	103	2	5	4,07
KO12	103	2	5	4,08
KO13	103	2	5	4,04
KO14	103	2	5	4,18
KO15	103	2	5	4,15
Rata-rata				4.10

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.10 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 1.9 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

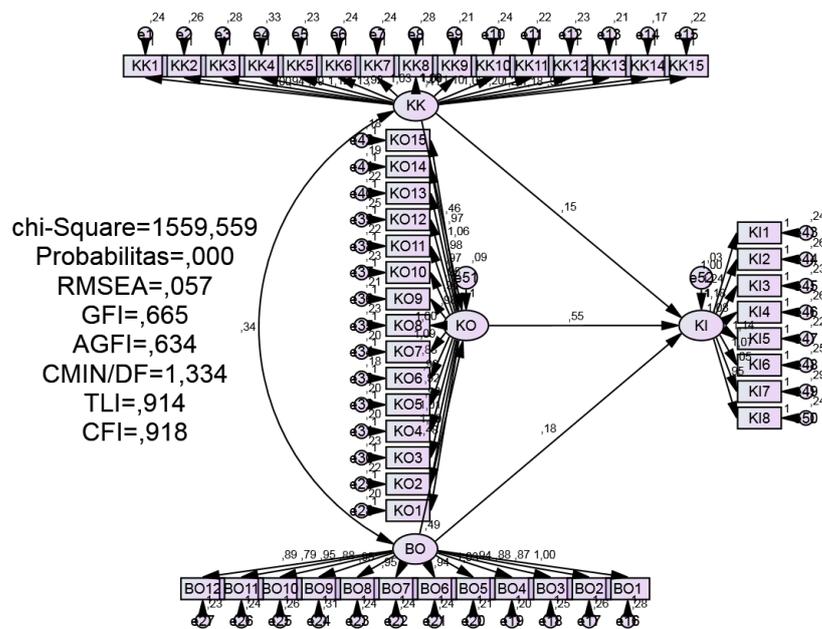
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KI1	103	2	5	4,05
KI2	103	2	5	4,08
KI3	103	2	5	4,13
KI4	103	2	5	4,07
KI5	103	2	5	4,16
KI6	103	2	5	3,99
KI7	103	2	5	4,08
KI8	103	2	5	4,08
Rata-rata				4.08

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.08 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja dalam kategori ini adalah tinggi.

Hasil Uji Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori
 Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu Keterlibatan kerja dan Budaya Organisasi, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi.
2. Menyusun Diagram Jalur (Path Diagram)
 Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (path diagram). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.
3. Konversi diagram ke dalam persamaan struktural



4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 103 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Imam Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011).

c. Identifikasi Outliers

Menunjukkan nilai dari Mahalonobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 86,660. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang *outliers*.

5. Identifikasi Model Struktural

Tabel 1.10
Notes For Model
Notes For Model (Default model)
Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	1275
Number of distinct parameters to be estimated:	106
Degrees of freedom (1275 - 106):	1169

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1169. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over identified karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria Goodness of Fit

Tabel 1.11 Menilai goodness of fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,057	Fit
GFI	≥ 0.90	0,665	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,634	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,334	Fit
TLI	≥ 0.90	0,914	Fit
CFI	≥ 0.90	0,918	Fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability GFI dan AGFI, karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA,CMIN / DF, CFI, TLI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghozali (2011) menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria goodness of fit yang terpenuhi

maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik / fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam tabel berikut:

Tabel 1.12 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	<---	Keterlibatan Kerja	,456	,098	4,668	0,000	Positif Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	Budaya Organisasi	,477	,092	5,170	0,000	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Keterlibatan Kerja	,150	,076	1,979	0,048	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Budaya Organisasi	,177	,076	2,338	0,019	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Komitmen Organisasi	,550	,107	5,151	0,000	Positif Signifikan

1) Hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,456 dan nilai C.R 4,668 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

2) Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,477 dan nilai C.R 5,170 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

3) Hubungan keterlibatan kerja terhadap Kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,150 dan nilai C.R 1,979 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,048 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap loyalitas” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keterlibatan kerja dengan loyalitas.

4) Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,177 dan nilai C.R 2,338 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,019 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan kinerja.

5) Hubungan komitmen organisasi terhadap Kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,550 dan nilai C.R 5,151 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan loyalitas. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 1.13 Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	,507	,442	,000	,000
Kinerja	,214	,166	,627	,000

Tabel 1.14 Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	,000	,000	,000	,000
Kinerja	,318	,277	,000	,000

6) Hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,166 < 0,277$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H6) yang berbunyi “Komitmen Organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keterlibatan kerja dengan pegawai.

7) Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,214 < 0,318$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H7) yang berbunyi “Komitmen Organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara budaya organisasi dengan pegawai.

KESIMPULAN SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan model *Structural Equation Models* (SEM) melalui aplikasi AMOS, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H1) keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (H2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (H3) *keterlibatan kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 (H4) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis 5 (H5) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis 6 (H6) keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis 7 (H7) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasi

Saran penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian, ada beberapa saran dan juga masukan yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen

Bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen diharapkan menjaga apa yang telah dicapai saat ini. Keterlibatan kerja dan aspek budaya organisasi yang ada akan membantu mewujudkan cita cita atau visi misi yang di emban oleh Dinas. Tenaga atau pegawai penyuluh pertanian yang ada dilapangan merupakan peran sentral ketahanan pangan di indonesia khusus nya di kabupaten Sragen. Keterlibatan mereka sangat di butuhkan oleh para petani di daerah.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan bagi peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner menjelaskan terlebih dahulu secara singkat terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden yang akan mengisi paham dengan item pertanyaan dalam kuesioner yang akan diisi.

A. Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian ini menemui beberapa keterbatasan antara lain:

1. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan kabupaten Sragen memiliki tingkat kesibukan yang tinggikan mereka sering tidak di kantor, sehingga membutuhkan waktu yang lama bagi pegawai untuk mengisi kuesiner.
2. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan sebagian besar merupakan tenaga penyuluh sehingga mereka tiap hari berkerja di daerah nya masing masing sehingga penulis harus datang ke daerah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Alwi, & Suprihatmi. (2017). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal SDm*, 188-203.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brown, M. (2003). Technology Diffusion and the "Knowledge Barrier". *The Dilemma of Stakeholder Participation*, 345–359.
- Christina Tri, S., Maghfiroh, S., & Yusri, N. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi dan keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- Cohen, D. (2003). Quality of Financial Reporting Choice: Determinants and Economic Consequences. *Working Paper*.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Towards a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 204-223.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Fariza, & Tri. (2016). Dampak Job Involvement dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *jurnal Manajemen SDM*, 301-324.
- Ghozali. (2008). *Structural Equation Modeling, Teori, konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga5.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Imam, G. (2011). *Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIA LAN Press.
- J., S., Harris, J., O., & Hartman. (2002). *Organizational Behavior*. New York : The Haworth Press.
- Kreitner, & Kinicki. (2007). *Organizational Behavior(Seven ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lodahl, T. M., & Kejner, m. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 24-33.
- Logahan, & Aesaria. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Pada BTN-Ciputat. *bussines*, 551-563.

- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya .
- Mathis, & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Moynihan, D., & S.K, P. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review* , 40-53.
- Mulyadi, Y., & Sembiring, J. (2016). Pengaruh Faktor - Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization . *Proceeding Of Management*, 3056-3063.
- Novarinda, & Iqbal. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen. *Jurnal Admnistrasi Bisnis*, 56-65.
- Payaman, S. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Robbins and Jugges. (2008). *Perilaku Organisasi. edisi 10*. Yogyakarta.
- Robbins, & Jugges. (2008). *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application*. Englewood Cliffs.
- Robbins. (2012). *Management*. Jakarta.
- Saparuddin. (2002). *Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru*. Samarinda: Progam Pasca Sarjana.
- Sekaran. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyorini, Maghfiroh, & Farida. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Wat Tamwil (BMT). *Riset Akuntansi*, 32-47.
- Shueh, & Mei. (2017). The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example. *International Journal Of Humanities and Social Sciences*, 46-57.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* . Jakarta: FE UI.
- Siregar, R. A., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Managemen*, 972- 976.
- Steers, M. R. (1985). *Efektivitas Organisasi* . Jakarta: Erlangga.
- Tosi, H. L., & Carrol, S. (1994). *Managing Organizational Behavior*. Cambridge: Blackwell.
- Wicaksono, A. (2014). Analisis Keterlibatan kerja dan dukungan Organisasi terhadap kinerja dengan Mediasi Komitmen organisasi . *fokus ekonomi*, 46-64.