

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo)**

Adnan Mahfuazi

[adnanm4hfuazi@gmail.com](mailto:adnanm4hfuazi@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp. (0274) 387656 fax (0274)387646

Email : [bhp@umy.ac.id](mailto:bhp@umy.ac.id)

**ABSTRAK**

*This study aims to determine the effect of job involvement on partial organizational commitment, the influence of organizational commitment on performance partially, the effect of partial job involvement on performance, how much influence directly job involvement on performance with the indirect effect of job involvement on performance organizational commitment.*

*This research was conducted at the Kulon Progo DPRD Secretariat. The number of samples from this study were 40 employees of the Kulon Progo DPRD Secretariat Office. Data analysis using SPSS version 22. The results of this study indicate that job involvement is partially influences organizational commitment. organizational commitment partially affects performance. Job involvement affects performance. The direct effect of job involvement on performance is smaller than the indirect effect of job involvement on performance through organizational commitment.*

*Keywords: Job involvement, Performance, Organizational Commitment.*

## **PENDAHULUAN**

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).

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.

Permasalahn yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo yaitu kurang maksimalnya peranan Sekretariat DPRD Kulon Progo dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD hal ini dapat di tunjukkan dengan peran pegawai sekretariat yang belum mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, dimana masih terdapat pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dapat menghambat kelancaran kegiatan DPRD. Dengan begitu menyebabkan seorang pegawai dalam tingkat keterlibatan kerjanya akan berkurang karena pegawai menganggap bahwa pekerjaannya bukan hal yg utama bagi dirinya karena pegawai masih kurang aktif dan disiplin dalam mengatur waktu yg telah di tentukan.

Dengan begitu keterlibatan kerja pegawai yang rendah mengakibatkan komitmen seorang pegawai menjadi rendah juga hal ini di sebabkan oleh kurang disiplinnya pegawai seperti datang terlambat, keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dapat menghambat

kelancaran kegiatan DPRD. Pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan tugas akan berdampak pada kelancaran kegiatan DPRD dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan ketidakdisiplinan pegawai itu mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena tingkat kinerja yang tinggi pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang bagus dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang sesuai dengan jadwal yang sudah di tentukan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **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).

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (Mathis dan Jakson, 2006) dalam (Jufriadi & Fairuzzabadi, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Menurut (Allen & Mayer, 1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

### **Kinerja**

Menurut (Prasadjia 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.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai identitas psikologi individual terhadap tugas tertentu (Affiruddin et al., 2002). Pernyataan keterlibatan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja. Keterlibatan kerja akan membuat seseorang dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan karena ia terlibat dalam pekerjaan tersebut. Affiruddin et al (2002) dalam penelitiannya menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening Hasilnya menunjukkan bahwa adanya Keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

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

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja**

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.

### **Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening**

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

#### **Model Penelitian**



Gambar 2.1

#### **Model Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek dan Subyek Penelitian**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kulonprogo yang beralamat di Jalan Sugiman No. 28 Wates Kulon Progo Telp. (0274) 773271, 773137 dan memiliki fenomena timbulnya keterlibatan kerja dari pegawai yang diakibatkan dari banyaknya permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun, namun dengan dipengaruhi oleh faktor komitmen pegawai. Subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulonprogo.

## Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber pengumpulan data yang di gunakan adalah primer yang diperoleh dari responden, dalam hal ini pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulonprogo dengan Mengisi Kuisisioner.

Skala yang di gunakan dala penelitian ini adalah Skala *Likert*.

## Analisis Data

Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan analisis jalur (*path analysis*). Hipotesis 1 (H1), Hipotesis 2 (H2), Hipotesis 3 (H3) diolah menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan untuk menguji seberapa besar hipotesis pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for Windows*. Selanjutnya, untuk menguji hubungan tidak langsung hipotesis 4 (H4) diuji menggunakan analisis jalur(*path analysis*). Alat analisis jalur (*path analysis*) ini digunakan karena dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu variabel komitmen organisasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas

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

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.957	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.978	Reliabel
Kinerja	0.923	Reliabel

Dari data tabel uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variable 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.

## 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mini	Max	Mean
Keterlibatan Kerja	40	2	5	Tinggi
Komitmen Organisasi	40	2	5	Cukup
Kinerja	40	2	5	Tinggi



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. 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. 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.

## Hasil Uji Penelitian

### a. Analisis Regresi Sederhana

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  $H_0$ : 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
Keterlibatan Kerja	0,650	5,267	0,000	Signifikan
R Square	0,422			

### b. 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					

### c. Uji Sobel Test

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:

$$Se43 = \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2}$$

$$= \sqrt{(0,650)^2 \cdot (0,055)^2 + (0,502)^2 \cdot (0,293)^2 + (0,293)^2 \cdot (0,055)^2}$$

$$= \sqrt{0,0012780625 + 0,0216342914 + 0,000259693225}$$

$$= \sqrt{0,0231720471}$$

$$= 0,152223675$$

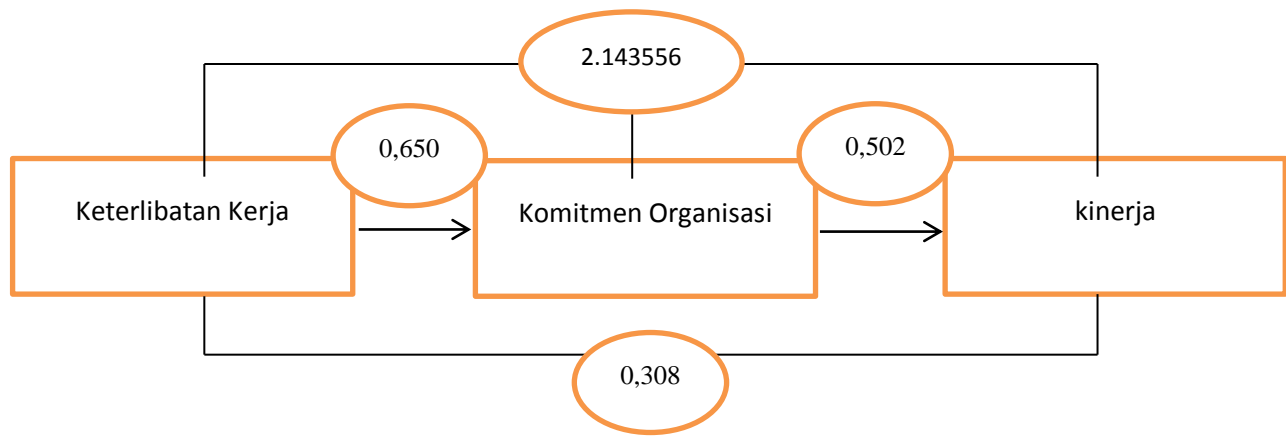
Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P1.3}{Se1.3}$$

$$= \frac{0,3263}{0,152223675}$$

$$= 2.14355618$$

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 2.1

## Pengujian Hipotesis

### H1 : 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).

### H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

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

### H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja

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

### H4 : 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).

## Pembahasan

### 1. P

## **2. pengujian hipotesis pertama**

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.

## **3. Pengujian hipotesis kedua**

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.

## **4. Pengujian hipotesis ketiga**

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.

## **5. Pengujian hipotesis keempat**

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.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo
2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo

3. Keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo
4. Pengaruh langsung (keterlibatan kerja terhadap kinerja) lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi).

## **SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan bagi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo:

1. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai peranan keterlibatan kerja dan komitmen organisasional yang dinilai sudah baik dan harus dipertahankan karena pada prinsipnya keterlibatan kerja dan komitmen organisasional dapat meningkatkan performa kinerja karyawan sehingga membawa dampak positif bagi pegawai maupun organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian misalnya melalui wawancara terhadap responden atau melakukan pengawasan terhadap pengisian kuisisioner sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi dan efektif.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Kulon Progo memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, sehingga membutuhkan waktu yang lama bagi pegawai untuk mengisi kuesioner.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner sehingga sangat mungkin terdistribusi tidak normal untuk itu penulis melakukan normalitas data dengan cara transform pada spss sehingga mendapatkan hasil yang normal

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Amir A,C., Dublin C,U., Ireland., (2008). *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. Journal of Behavioral and Applied Managemen.*
- Chandra, dkk, (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (study kasus : badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Bengkulu). *Jurnal Ilmiah Manajemen.*
- Christina., Tri Setyorini (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akutansi. Vol. 2, No. 1*
- Debby, S. Sim (2016). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA Vol. 4, No. 2.*
- Enggar D, J., Bambang S., Gunawan E, N., (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik Ii Pt. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 21, No. 1*
- Eva Rusdiana., Dewie T, W., (2014). Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajeme. Vol. 2, No. 2.*
- Fandi,A, Hariri,H. Lohana,J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis Vol. 22, No. 1.*
- Folorunso., Adewale., Abodunde., (2014). *Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 4, No. 8*
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Armanu, Eka, Margono, (2011). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.10, No.3*
- Ine, N,. (2015). Penilaian Prestasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa
- Jerry, Sherley. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat. *Binus Business Review. Vol. 5, No. 2.*
- Jerry, Sem, Greis, (2016). Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16, No. 04.*
- Jufriadi, & Fairuzzabadi. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Performa Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Pemediasi pada PT. Bank Aceh Kantor Pusat Operasional Banda Aceh
- Kakinsale, Tumbel Dan Sendow (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Emba. Jurnal EMBA. Vol.3, No.1.*



- Maria F.A. Sutarto W. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. Vol. 05 No. 02.
- Nurul Indayati, Armanu Thoyib, Rofiaty. (2011). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10, NO. 2.
- Prasadja Ricardianto. (2018). Human Capital Management. In Media
- Ratna Ekawati., Desi Nuraeni. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung). SMART Study & Management Reseach. Vol. 10, No.3
- Ricardianto. (2014). Human Capital Management. ISBN: 978-602-6469-53-3. In Media.
- Risky,N & Mohammad,I. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 53, No. 2.
- Rizwan, Said,M., Faisal. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen. Vol. 2, No. 1.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiadi., Sintaasih., Wibawa., (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.6, No.8
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Tariq I,K., Farooq ,J., Aisha., Muhammad B,K., Syed T, H., (2011). *Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan. International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4.
- Umam. (2012). Perilaku Organisasi. ISBN: 978-979-076-110-0. BKR (Lingkar Selatan)
- Wisaksono. (2014). Alisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). Fokus Ekonomi. Vol. 9, No. 1