

**ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali)**

Agus Handoyo¹⁾

Alwi Suddin²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ handoyoa15@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work involvement and organizational culture on performance clerk with organizational commitment as intervening variable. This study used a survey method, the type of data the data used was qualitative and quantitative data, the source data used the primary data and secondary data. The population in this study are all employees of the Department of Cooperatives and labor Boyolali Regency totaling 76 employees. The number of samples in this research as much as 76 employees, so it is a research census. Methods of data collection were used: questionnaire. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumptions of classical, and path analysis. The results of the analysis of the data obtained: the conclusion that the involvement of the workforce and organizational culture organizational commitment significantly to influential officials of the Department of Cooperatives and labor Boyolali Regency. Work engagement, organizational culture and organizational commitment effect significantly to the performance of the employees of the Department of Cooperatives and labor Boyolali Regency. Organizational commitment and job involvement to mediate the influence of organizational culture on performance clerk Department of Cooperatives and labor Boyolali Regency.

Keywords: *job engagement, organizational culture, organizational commitment, performance of employees*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, khususnya Indonesia, menghadapi berbagai tekanan persaingan dalam segala bidang usaha. Untuk itu, organisasi-organisasi mulai berusaha untuk tetap unggul dalam persaingan yang serba kompetitif tersebut dengan berupaya menciptakan kualitas sumber daya manusia yang terlatih dan terampil bagi sebuah organisasi bisnis, hal ini dapat ditempuh dengan melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya (Robbins, 2006: 123).

Sebagai unsur produksi, manusia berkedudukan sama dengan unsur lainnya, seperti teknologi dan biaya. Manusia memiliki ciri yang unik, kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan pengguna dua unsur produksi yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan *output* tertentu (Handoko, 2003: 78).

Faktor kinerja dalam organisasi sangat menentukan arah pertumbuhan dan perkembangan dari organisasi tersebut. Hasibuan (2007: 145) berpendapat kiner-

ja pegawai itu timbul secara intern pribadi dari manusia itu sendiri dan secara ekstern dengan memberikan stimulus seperti komunikasi, pengendalian, motivasi dan keterlibatan kerja. Secara intern, kinerja pegawai bisa ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan belajar serta motivasi. Sedangkan secara ekstern dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus kepada aspek-aspek menyebabkan seseorang itu tidak mampu atau kinerja pegawainya rendah yaitu melalui aspek keterlibatan kerja (Handoko, 2003: 78).

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi dan tujuan organisasi, bukan ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi Negara dan abdi masyarakat, status sosial dan sebagainya. Dengan demikian bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi Negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya sektor publik akan meningkat.

Menurut pendapat Hasibuan (2007: 89) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja juga dilakukan oleh Wisaksono (2014), Miswar (2016) dan Putri (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keterlibatan kerja setiap pegawai atau karyawan merupakan proses yang

dirancang untuk memperdayakan pegawai dari suatu organisasi untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah sesuai dengan tingkatan masalah dalam organisasi. Keterlibatan kerja merupakan sikap kerja yang dicirikan dengan adanya partisipasi aktif dalam bekerja sehingga keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk dari kinerja. Keterlibatan kerja setiap pegawai juga digunakan untuk menggambarkan inspirasi awal yang bertujuan untuk mendapatkan komitmen pegawai, sebagai bagian dari demokrasi untuk meningkatkan hak pegawai dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

Pegawai menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengarahkan seluruh kemampuan serta keahliannya dalam bekerja. Keterlibatan kerja membuat karyawan lebih berkomitmen dalam bekerja, karena adanya pandangan bahwa usaha dan kinerja yang dilakukan memiliki makna positif bagi kesejahteraan bagi dirinya dan organisasi. Keterlibatan kerja pegawai dapat diukur melalui sejauh mana pegawai memiliki rasa dalam organisasi dan sebagai pengendali kerja untuk menerima informasi kinerja dan sebagai penghargaan untuk kinerja dalam organisasi.

Perilaku yang ditampakkan dalam bentuk sikap, cara berfikir dan bertindak dari para anggota organisasi, tidak selalu sinkron cara yang diinginkan oleh pimpinan organisasi dalam menggerakkan anggotanya seperti dikemukakan bahwa pegawai yang ditarik organisasi perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan maka lebih dahulu ditentukan standar perusahaan.

Gagasan budaya organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional. Meskipun ketidaksetujuan di antara beberapa elemen definisi dan pengukuran, para peneliti tampak sepakat bahwa budaya mungkin merupakan faktor penting dalam penentuan bagaimana sebaiknya seseorang individu

menyesuaikan dengan konteks organisasi.

Pada penelitian awal tentang norma pengukuran memperlihatkan dua karakteristik penting dari budaya yang kuat. Salah satunya adalah intensitasnya terhadap bagian anggota organisasi yakni menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap mereka yang bertindak dengan cara tertentu, kedua adalah adanya kristalisasi atau kesepakatan yang luas terhadap nilai tersebut di antara anggota. Jika tidak ada kesepakatan bahwa serangkaian nilai yang terbatas penting dalam suatu unit sosial, budaya yang kuat tidak ada.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi (*Corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Menyatakan bahwa budaya (*Culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu (Stoner, 2006: 89).

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana pegawai memandang organisasi mereka, tanggung jawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi. Budaya organisasi seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh Miswar (2016) yang menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan tingkatan di mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepelepasan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata (Robbins, 2001: 145). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014), Miswar (2016) dan Putri (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pernyataan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Logahan dan Aesaria (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Miswar (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Wisaksono (2014) menyimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keterli-

batan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

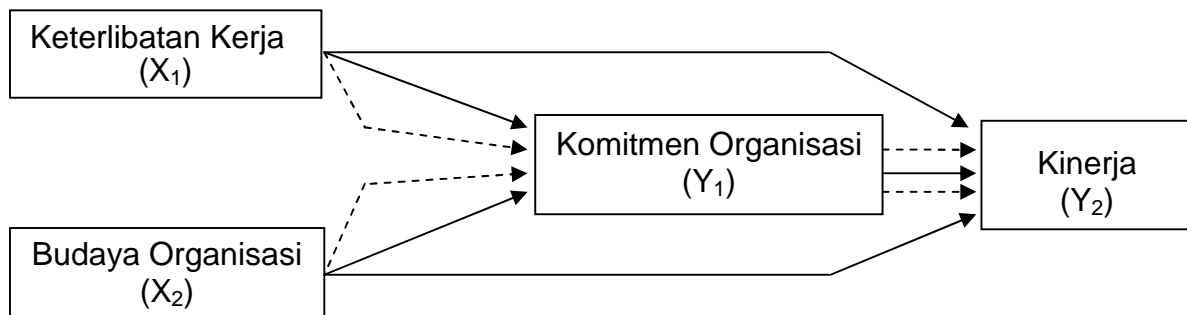
Hadirnya komitmen organisasi tentunya mempengaruhi keterlibatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menganggap dirinya adalah bagian dari perusahaan tentunya mendorong motivasi keterlibatan secara aktif dalam pelaksanaan kerja. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas, sehingga jelas untuk meningkatkan kinerja karyawan

dibutuhkan keterlibatan kerja karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: 1) keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi; 2) budaya organisasi terhadap komitmen organisasi; 3) keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai; 4) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; 5) komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; 6) keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi; dan 7) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah seperti gambar 1 berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja dan budaya organisasi.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja.

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen utama pada variabel dependen yang dianalisis. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja merupakan bentuk proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi (Sashkin, 2004: 65). 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 Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014) serta penelitian Wisaksono (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan kerja juga merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003). Dengan adanya peningkatan keterlibatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja juga dilakukan oleh Wisaksono (2014), Miswar (2016) dan Putri (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi (*Corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Menyatakan bahwa budaya (*Culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu (Stoner, 2006: 89).

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana Pegawai dan Karyawan memandang organisasi mereka, tanggung

jawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi. Budaya organisasi seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh Miswar (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Alwi, 2001: 56). Komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan tingkatan di mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keselu-

ruhan daripada kepuasan kerja semata (Robbins, 2001: 145).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014), Miswar (2016) dan Putri (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemeditasi Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat memeditasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja Hal ini sesuai dengan dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memeditasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Komitmen organisasi memeditasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemeditasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi mampu memeditasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara langsung

maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali yang berjumlah 76 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 pegawai, sehingga merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dari pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan untuk menilai variabel kinerja yaitu sebagai berikut: (Beach, 2005: 64)

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pengetahuan
- 4) Keandalan
- 5) Kehadiran
- 6) Kerjasama

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai dan karyawan Dinas Koperasi dan

Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan di mana pegawai dan karyawan mengungkapkan perhatian mereka terhadap dinas, terhadap keberhasilan dan kemajuan dinas. Indikator komitmen organisasi di antaranya adalah sebagai berikut: (Steers dan Porter, 2003: 89)

- 1) Karakteristik Personal, terdiri dari 2 item pernyataan.
- 2) Karakteristik Pekerjaan, terdiri dari 2 item pernyataan.
- 3) Karakteristik struktural, terdiri dari 2 item pernyataan.
- 4) Pengalaman bekerja, terdiri dari 2 item pernyataan.

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dalam penelitian ini merupakan suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel keterlibatan kerja antara lain: (Gading, 2007: 65).

- 1) Harapan yang besar terhadap pekerjaannya.
- 2) Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan.
- 3) Rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan.
- 4) Kesiapan menghadapi tugas.
- 5) Kebanggaan terhadap pekerjaan.
- 6) Memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel budaya organisasi antara lain: (Robbin, 2006: 122)

- 1) Profesionalisme, terdiri dari 2 item pernyataan.

- 2) Percaya pada Rekan sekerja, terdiri dari 2 item pernyataan.

Integritas dan Peduli, terdiri dari 2 item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan *p value* < 0,05. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel (Ghozali, 2005: 140).

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolineari-

tas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

- b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
 - c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
 - d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.
2. Pengujian Hipotesis
Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan golongan pangkat ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	54	71,05
	Perempuan	22	28,95
	Jumlah	76	100,00
Tingkat Pendidikan	SMP	3	3,95
	SMA	22	30,26
	Diploma	12	15,79
	Sarjana S1	30	39,47
	Sarjana S2	8	10,53
	Jumlah	76	100,00
Golongan Pegawai	Non Golongan	34	44,74
	Golongan II	28	36,84
	Golongan III	14	18,42
	Golongan IV		
	Jumlah	76	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 2: Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterlibatan kerja	1.	0,000	Valid	0,768	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Budaya organisasi	1.	0,000	Valid	0,783	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Komitmen organisasi	1.	0,000	Valid	0,879	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	1.	0,000	Valid	0,828	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2 di atas.

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu keterlibatan kerja (X_1) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, budaya organisasi (X_2) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, komitmen organisasi (Y_1) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kinerja pegawai (Y_2) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas variabel keterlibatan kerja (X_1) sebesar 0,768, budaya organisasi (X_2) sebesar 0,783, komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,879 dan kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,828 menunjukkan nilai yang reliabel karena *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,338); (0,413); (0,399) > 0,1 VIF (2,958); (2,421); (2,509) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	ρ (0,488) > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	ρ (0,508); (0,358); (0,107) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	ρ (0,767) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4: Hasil Analisis Jalur

Model Regresi	Jalur	Koefisien jalur	Nilai t	Sig.	Kesimpulan
1	KK → KO	$\beta_1 = 0,542$	4,924	0,000	H1 diterima
	BO → KO	$\beta_2 = 0,283$	2,570	0,012	H2 diterima
2	KK → KP	$\beta_3 = 0,349$	4,143	0,000	H3 diterima
	BO → KP	$\beta_4 = 0,461$	6,051	0,000	H4 diterima
	KO → KP	$\beta_5 = 0,189$	2,433	0,017	H5 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4. Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur ditunjukkan dalam tabel 4 di atas.

5. Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh nilai t sebesar 4,924 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan "Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 diperoleh nilai t sebesar

2,570 dengan *p value* (0,012) < 0,05 berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

c. Uji Hipotesis 3

Uji signifikansi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 4,143 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan "Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

- d. Uji Hipotesis 4
Uji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 6,051 dengan p value (0,000) < 0,05 berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali” diterima atau terbukti kebenarannya.
- e. Uji Hipotesis 5
Uji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan dari analisis regresi model 2, diperoleh nilai t sebesar 2,433 dengan p value (0,017) < 0,05 berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali” diterima atau terbukti kebenarannya.

6. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

- a. Uji Hipotesis 6
Pengujian hipotesis 6 bertujuan untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen organisasi. Keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara total koefisien pengaruh tidak langsung ($(\beta_3 + (\beta_1 \times \beta_5))$) dengan koefisien pengaruh langsung (β_3). Berdasarkan perhitungan seperti pada tabel 4 diperoleh koefisien pengaruh langsung (β_3) = 0,349 dan total koefisien pengaruh tidak langsung ($(\beta_3 + (\beta_1 \times \beta_5))$) = 0,451. Dari hasil tersebut dapat

dibandingkan, total koefisien pengaruh tidak langsung (0,451) > koefisien pengaruh langsung (0,349) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali” diterima atau terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 7

Pengujian hipotesis 7 bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen organisasi. Keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara total koefisien pengaruh tidak langsung ($(\beta_4 + (\beta_2 \times \beta_5))$) dengan koefisien pengaruh langsung (β_4). Berdasarkan perhitungan seperti pada tabel 4 diperoleh koefisien pengaruh langsung (β_4) = 0,461 dan total koefisien pengaruh tidak langsung ($(\beta_4 + (\beta_2 \times \beta_5))$) = 0,514. Dari hasil tersebut dapat dibandingkan, koefisien pengaruh tidak langsung (0,514) > koefisien pengaruh langsung (0,461) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali” diterima atau terbukti kebenarannya.

7. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 114,897 dengan *probabilitas*

value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

8. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,820 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali sebesar 82% sedangkan sisanya ($100\% - 82\%$) = 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya tingkat pendidikan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t* sebesar 4,924 dengan *p value* ($0,000 < 0,05$) berarti keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan "Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Keterlibatan kerja merupakan bentuk proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi (Sashkin, 2004: 65). Dengan adanya keterlibatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, melalui komitmen kerja yang baik akan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pe-

nelitian yang dilakukan Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014) serta penelitian Wisaksono (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t* sebesar 2,570 dengan *p value* ($0,012 < 0,05$) berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

3. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *t* sebesar 4,143 dengan *p value* ($0,000 < 0,05$) berarti keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan "Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Keterlibatan kerja juga merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya, dengan adanya peningkatan keterlibatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja juga dilakukan oleh Wisaksono (2014), Miswar (2016) dan Putri (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t sebesar 6,051 dengan p value $(0,000) < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Budaya organisasi (*Corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Menyatakan bahwa budaya (*Culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu (Stoner, 2006: 89).

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana pegawai memandang organisasi, tanggung jawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi. Budaya organisasi seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) serta penelitian Logahan dan Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh Miswar (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t sebesar 2,433 dengan p value $(0,017) < 0,05$ berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan "Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Alwi, 2001: 56). Komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan tingkatan di mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat memeli-

hara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata (Robbins, 2001: 145).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014), Miswar (2016) dan Putri (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa total koefisien pengaruh tidak langsung (0,451) > koefisien pengaruh langsung (0,349) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil analisis dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pe-

ngaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

7. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung (0,514) > koefisien pengaruh langsung (0,461) artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali" diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil analisis dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012), Logahan dan Aesaria (2014), Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja ter-

hadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin, 2002, "Budaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi". *Jurnal Siasat Bisnis*, No.7, Vol. 1, Hal. 1-20.
- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Kualitas Perilaku Guru*, Salemba Empat. Jakarta.
- Andreas Budi Rahardjo, 2003. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Alfiana Fitria, 2013. Peran Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*, 2013.
- Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2003. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura
- Bilha, 2007. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York: Doubleday.
- Chandra, Beinli Dwi. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu)". *The Manager Review*. Volume 13 No. 2. Hal. 108-122.
- Casio, Wayne F., 2002, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: Mc.Graw Hill International Editions.pp.68-75
- Dyer, Lee, dan Donald F Parker, (2005), *Classfying Outcomes in Work Motivating Research: An Examination of The Intrinsic dan Extrinsic Dichotomy*, "Journal of Applied Psychology, 455-458.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gading, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.Hani,2003, *Manajamenen*, Edisi: 2, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hofstede, 2007. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Humphreys, J.H.(2002). " *Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing*" *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No.6, pp.487-502
- Juerkewick, 2001. " *Motivation in Public and private organization: A Comparative Study*" *Academy of Managemnet Journal*, Vo.31, p.1543-1567
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik& J Stuart (2002), " *Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization*, *journal of marketing-focused management*, Vol.5, pp.149-163.
- Locke E. A., 2007, "Job Satisfaction and Job Performance: a Theoretical Analysis", *Organization Behavior and Human Performance*, Vol.5, p.484-500.

- Logahan, Jerry Marcellinus dan Sherley Marcheline Aesaria. 2014. "Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat". *Binus Business Review*. Vol. 5 No. 2. Hal. 551-563.
- Mannheim Bilha. 2007. "Alternative Models for Antecedents and Outcomes of Work Centrality and Job Satisfaction of High-Tech Personnel", *Human Relation*, Vol 50 No 12. Hal. 101-111.
- Miswar, Dedy. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Indonesia Makassar". *Jurnal Ilmiah AKSI STIE AMKOP Makassar*. Vol. 3 No. 3. Hal. 272-279.
- Pradiansah. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Putri, Engla Dika. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)". *JOM FISIP*. Vol. 4 No. 2. Hal. 1-10.
- Rahmat Nugroho, 2006. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja guru PT BTN Bandung". Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada*. Jakarta
- Robbins, Stephen dan Coulter Mary. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen. 2006. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Twelfth Edition, Pearson International Edition. Pearson Education
- _____, 2006. *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Russel, 2000. *Record of comes produced on a specified job function or activating during a specified time period*. University Associates.pp.56-78
- Sashkin, 2004. *Strategy, Structure and Economic Performance of Diversification Firms*, Revised Edition, Boston: Harvard Business School Press.
- Seymour, D.T., 2001. *On Q Causing in Higher Education*, New York: Macmillian Publishing Co.
- Shadur. 2009. *Management of Organizational Behaviour*. Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Siagian, S.P. 2005, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Sobirin, 2002, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Steers dan Porter. 2003. *Motivation and Work Behavior*. USA. MCGrawHill.
- Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Erlangga. Jakarta
- Stoner James, dkk.2006. *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.
- Thoha, Miftah, 2000, *Penelitian Organisasi, Komunikasi Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta.
- Wiyono. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wulandari, Astri. 2009. *Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Skripsi, Jurusan S-1 Manajemen, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Wisaksono, Adi. 2014. "Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Dosen Polines)". *Fokus Ekonomi*. Vol. 9 No. 1. Hal. 46-64.
- Yukl, Gary. 2005. *Keterlibatan Kerja dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Indeks. Jakarta.