

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 25 No. 1 (2024): January

DOI: 10.21070/ijins.v25i1.1111 . Article type: (Innovation in Social Science)

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 25 No. 1 (2024): January

DOI: 10.21070/ijins.v25i1.1111 . Article type: (Innovation in Social Science)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Enhancing Performance Through Job Involvement and
Commitment in Indonesia**

*Meningkatkan Kinerja Melalui Keterlibatan dan Komitmen Kerja di
Indonesia*

Fitria Febri Wantiningsih, fitria@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Misti Hariasih, mistihariasih@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

In the globalization era, companies need high-quality human resources to stay competitive. This study explores the impact of job involvement and organizational commitment on employee performance at CV. ESP Surya Jaya Jember, considering employee satisfaction as an intervening variable. Using a quantitative descriptive approach, data from 50 randomly selected employees were analyzed with SPSS. The findings reveal that job involvement and organizational commitment significantly enhance employee performance, while job satisfaction also positively impacts performance but does not mediate the other relationships. These results suggest that boosting job involvement and organizational commitment directly improves employee performance.

Highlights:

Job involvement and commitment directly enhance employee performance.
Satisfaction boosts performance but doesn't mediate other variables.
Focus on involvement and commitment to improve performance.

Keywords: Job Involvement, Organizational Commitment, Employee Performance, Job Satisfaction, Quantitative Research

Published date: 2024-01-14 00:00:00

Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini setiap perusahaan dalam bidang apapun diharuskan untuk mampu menghadapi persaingan bisnis yang kian ketat. Perusahaan harus memiliki kemampuan beradaptasi dan memperkuat diri untuk dapat tetap eksis dan bertahan di dunia industri dengan banyak pesaing. Dalam proses dan upaya tersebut penting bagi perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penentu daya saing perusahaan dengan perusahaan lain dan harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari keberadaan dan kontribusi karyawan sebagai penggerak perusahaan (kegiatan operasional perusahaan). Karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan dalam perusahaan juga berperan sebagai objek pelaku. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, diperlukan peran dan partisipasi SDM yang berkualitas. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang sadar akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja, akan berupaya untuk menaruh perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik dalam mendukung tercapainya prestasi kerja. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja akan cenderung mudah mengeluh, tidak mematuhi aturan, atau bahkan mangkir dari tanggung jawab pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator penting bagi perusahaan untuk mengukur level kemampuan karyawan dalam menjalankan perannya dalam pekerjaan. Setiap perusahaan pasti akan mendorong peningkatan kinerja pegawai untuk memastikan pegawainya selalu berada di level kinerja yang diharapkan. Dengan kinerja pegawai baik dan mencapai target, maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya dan berada pada jalur yang benar (*on track*) dalam upaya mencapai tujuannya. Pada beberapa aspek penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat kinerja berada pada kriteria cukup bahkan sedang. Aspek yang paling terlihat berada pada kriteria sedang hingga cukup adalah aspek engagement, inisiatif hingga aspek kedisiplinan. Oleh karena itu diperlukan analisis mendalam untuk mengetahui faktor penyebab penurunan kinerja karyawan dan action plan improvement untuk menaikkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target perusahaan.

A. Literature Review

1. Keterlibatan Kerja (Job Involvement)

Job Involvement (keterlibatan kerja) pada dasarnya berkaitan dengan keterlibatan dan/atau kontribusi seseorang sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan yang dijalankannya. Menurut Robbins dan Judge *job involvement* didefinisikan sebagai seberapa jauh performa kerja seseorang dalam mempengaruhi dirinya sekaligus psikologisnya dalam mengidentifikasi bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya (karyawan) dan bagi kehidupannya [1]. Sedangkan menurut Lodah dan Kejner dalam Aryaningtyas dan Suharti *job involvement* (keterlibatan kerja) diartikan sebagai seberapa penting pekerjaan secara psikologis bagi seseorang (karyawan) menyangkut citra dirinya. Keterlibatan kerja adalah proses partisipatif dari masukan-masukan karyawan yang dilakukan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan komitmen dari karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi atau badan. Keterlibatan dari karyawan tersebut akan memberikan dampak yang besar pada keberhasilan perusahaan berkaitan dengan upaya mencapai tujuan [1].

2. Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Organizational Commitment adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu [2]. *Organizational Commitment* merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi [3]. Sutrisno, Haryono, dalam Meutia dan Husada, *organizational commitment* dapat dibentuk karena ada kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai tujuan yang dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Peran penting komitmen pada kinerja dapat menjadi motivasi dan dorongan seseorang untuk bertanggung jawab terhadap *employee performance*[4].

3. Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan dan dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berkenaan dengan lingkungan kerja (situasi tempat bekerja), hubungan dan kerjasama antara sesama karyawan maupun dengan atasan, maupun mengenai imbalan yang diterima sesuai tugas kerja serta faktor fisik dan psikologis lainnya [4]. Menurut pendapat Wibowo setiap individu yang bekerja sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki harapan untuk merasakan dan mendapat kepuasan dalam bekerja atau dari tempatnya bekerja [5]. Untuk merasakan dan mendapat kepuasan dalam bekerja atau dari tempatnya bekerja. Menurut Robbins mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum dari seorang karyawan terhadap pekerjaan dalam menunjukkan perbandingan antara penghargaan yang diterimanya dalam bekerja dengan jumlah yang seharusnya mereka terima (ekspektasi

yang dipikirkan) [5].

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan bentuk atau perwujudan dari motivasi, persepsi akan peran dan kecakapan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dan/atau badan usaha. Menurut Draft kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi dalam mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal dan efektif [6]. Penilaian pada kinerja umumnya meliputi aspek terhitung (kuantitatif) maupun aspek tidak terhitung (kualitatif) dari kinerja itu sendiri dengan kaitannya terhadap proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan. Menurut Rivai kinerja merupakan capaian hasil yang diraih karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya baik diukur dari kuantitas (jumlah) maupun kualitas (baik-buruk). Kinerja karyawan dicapai melalui prosedur kerja yang telah ditentukan sesuai standar pelaksanaan dan berfokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan [7].

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti berikut ini menemukan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
Lianasari, dkk (2017) [8]	Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, danKedisiplinan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang	Structural Equation Modelling (SEM) dengan jumlah sampel sebanyak 247 karyawan di CV. Karya Manunggal Semarang menggunakan program aplikasi LISRELL	Structural Equation Modelling (SEM) dengan jumlah sampel sebanyak 247 karyawan di CV. Karya Manunggal Semarang menggunakan program aplikasi LISRELL	Stres kerja dan employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sedangkan variabel kedisiplinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
Atthohiri, (2021) [9]	Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisisioner. Skala penelitian menggunakan linkertpada 66 sampel dari kru bus PT. Haryanto Motor Indonesia.	Kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisisioner. Skala penelitian menggunakan linkertpada 66 sampel dari kru bus PT. Haryanto Motor Indonesia.	Employee engagement tidak berengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh signifikan terhadap work life balance.Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.Work life balance terbukti mampu menjadi variabel intervening dengan sifat full mediation
Patrick dan Setiawan (2018) [10]	Pengaruh Job Involvement dan Job Characteristic Terhadap Turnover Intention pada PT. Mustika Lestari Indonesia	Metode kuantitatif dengan 45 karyawan dari PT. Mustika Lestari Indonesia sebagai sampel penelitian. Menggunakan analisis regresi berganda	Metode kuantitatif dengan 45 karyawan dari PT. Mustika Lestari Indonesia sebagai sampel penelitian. Menggunakan analisis regresi berganda	Job involvement dan job characteristic berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT Mustika Lestari Indonesia, baik secara parsial (terpisah) maupun bersama-sama (simultan).
Rosmadi, (2018) [11]	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Deskriptif analitis kuantitaif dengan 68 orang pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Deskriptif analitis kuantitaif dengan 68 orang pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Besarnya pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang cukup signifikan, yaitu

		sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) menggunakan aplikasi SPSS	sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) menggunakan aplikasi SPSS	47,90% untuk disiplin kerja dan 29,30 untuk komunikasi. Sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan persentase 88,50%.
Munparidi, (2020) [12]	Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis jalur dalam menggambarkan hubungan antar konsep dari variabel penelitian.	Metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis jalur dalam menggambarkan hubungan antar konsep dari variabel penelitian.	Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan maupun variabel kinerja berpengaruh tidak signifikan. Sedangkan hubungan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan.
Mei Kristianti dan Euis Soliha, (2015) [13]	Pengaruh Kepribadian dan Quality Of Work Life terhadap Kinerja dengan Mediasi Ocb dan Komitmen Organisasional	Dalam penelitian menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sebanyak 105 responden. Uji yang digunakan yaitu uji instrumen dengan pengujian menggunakan analisis regresi berganda.	Dalam penelitian menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sebanyak 105 responden. Uji yang digunakan yaitu uji instrumen dengan pengujian menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepribadian, QWL (Quality Work Life), OCB, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
Nursangadah, (2017) [14]	Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja dengan Mediasi Organizational Commitment pada Balai Diklat Keagamaan Semarang	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi, sehingga jumlah sampel adalah 83 responden.	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi, sehingga jumlah sampel adalah 83 responden.	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, namun demikian Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dan juga tidak memediasi pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Table 1. Landasan Penelitian Terdahulu

Metode

A. Kerangka Konseptual

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti *job involvement*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara (*intervening*) akan digambarkan dalam kerangka konseptual guna mempermudah dalam memberikan kemudahan informasi tentang penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

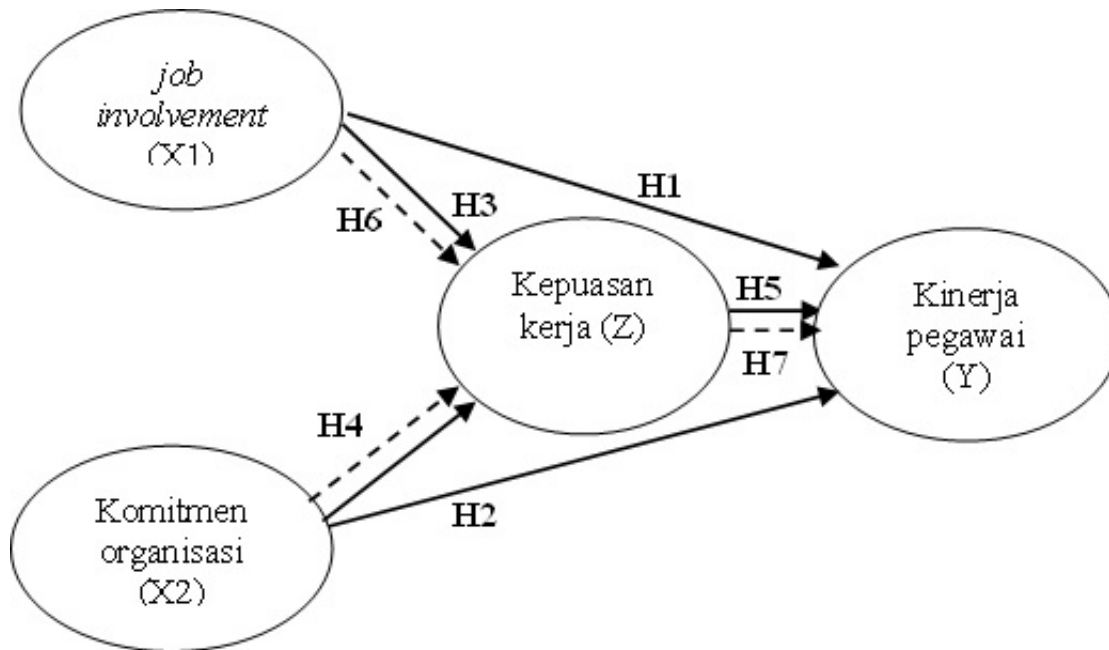


Figure 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Job Involvement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H3: *Job Involvement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H6: *Job Involvement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

H7: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

C. Jenis Penelitian

Penelitian saat ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan data-data yang ditemukan selama proses pengumpulan data dan proses penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dan ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan [15]. Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Sedangkan cara yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan tujuan untuk memperkuat data-data agar dapat menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta menguji hipotesis yang dibentuk dalam penelitian.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada CV. ESP Surya Jaya Kabupaten Jember yang beralamat lengkap di Jalan Argopuro, Curah Kendal, Sukamakmur, Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang refrigeration servis (servis lemari pendingin) meliputi service & delivery mesin pendingin yang bermitra dengan *Coca Cola Euro Pacific Partners Indonesia*.

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono populasi ialah suatu wilayah yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan [15]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Jaya Distribusi Jember yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel [15]. Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 60 orang. Jumlah minimum sampel pada penelitian ini adalah 44,12. Roscoe dalam sugiyono menyatakan bahwa "ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 [15]. Maka dalam penelitian ini akan menggunakan 50 sampel yang dipilih secara acak (random sampling) sesuai dengan yang ditemui peneliti ketika proses pengumpulan data (penyerahan kuisioner).

F. Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, antara lain:

1. Data Primer

Sugiyono mendefinisikan data primer ini adalah sumber data yang langsung mendapatkan informasi data kepada pengumpul data [15]. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil menyebar angket kuisioner kepada karyawan di CV. EPS Surya Jaya Jember

2. Data Sekunder

Sugiyono mendefinisikan data sekunder adalah merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan informasi data kepada pengumpul [15]. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari hasil penelitian terdahulu maupun dari sumber buku-buku serta profil perusahaan yang telah dipublikasikan maupun tidak yang dapat diakses selama penelitian.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data atau uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dan layak digunakan dalam penelitian itu sendiri. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan dua jenis uji meliputi validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas pada variabel job involvement (X1) dan komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil pada variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai 0,003 pada butir pertanyaan 1 (Z1) dan 0,000 pada butir pertanyaan 2 sampai 6 (Z2-Z6) kurang dari 0,05 ($0,003; 0,000 < 0,05$). Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian instrumen penelitian pada variabel X, baik X1 dan X2, variabel Z dan variabel Y dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas data menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki tingkat reliabel cukup dengan nilai sebesar 54,1% sedangkan hasil reliabel X2 memiliki tingkat reliabel tinggi dengan nilai 64,1%. Hasil uji reliabel variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan reliabel cukup dengan nilai 59,1%. Sedangkan hasil uji reliabel variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan reliabel tinggi dengan nilai 66,4%.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data penelitian, uji heteroskedastisitas, multikolinieritas dan uji autokorelasi. Hasil uji normalitas data menunjukkan signifikan pada asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,951. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 ($0,951 > 0,05$) dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi normal. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas adalah 0,584 lebih besar dari pada 0,05 ($0,584 > 0,05$) dengan demikian model regresi dalam penelitian saat ini lolos uji hetero (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai VIF pada kedua variabel (X) adalah 1,068. Nilai tersebut kurang dari 10,00 ($1,068 < 10,00$) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model penelitian saat ini. Selanjutnya pada hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai signifikan runs test (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah 0,568. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 ($0,568 > 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tersebut dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian lolos semua uji asumsi klasik.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Analisis Regresi Tahap Pertama

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dalam 2 tahap. Yaitu analisis regresi antara variabel X terhadap Y

dan regresi X terhadap Z. Hasil analisis regresi tahap pertama (X terhadap Y) menghasilkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 23,22 + 0,357 X_1 + 0,29 X_2$$

a. Konstanta (Y)

Nilai konstanta sebesar 23,22 memiliki arti bahwa ketika variabel *job involvement* (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah nol (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) bernilai 23,33 satuan.

b. *Job Involvement* (X1)

Nilai 0,357 pada X1 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel *job involvement* (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap

c. Komitmen Organisasi (X3)

1. Konstanta (Y)
2. *Job Involvement* (X1)
3. Komitmen Organisasi (X3)

Nilai 0,292 pada X2 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,292 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

2. Analisis Regresi Tahap Kedua

Model regresi pada analisis tahap kedua (X terhadap Y) adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e$$

$$Z = 12,90 - 0,339 X_1 + 0,338 X_2 + 0,241 Y$$

a. Konstanta (Z)

Nilai konstanta sebesar 12,90 memiliki arti bahwa ketika variabel *job involvement* (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah nol (0), maka variabel kepuasan pegawai (Z) bernilai 12,9 satuan.

b. *Job Involvement* (X1)

Nilai (-0,339) pada X1 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel *job involvement* (X1) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Z) akan mengalami penurunan sebesar 0,339 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

c. Komitmen Organisasi (X3)

Nilai 0,338 pada X2 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah tetap.

d. Koefisien Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nilai 0,241 pada Y memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1 satuan, maka disaat yang sama terdapat peningkatan sebesar 0,241 pada variabel kepuasan kerja (Z).

3. Analisis Uji Jalur

Uji jalur dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel perantara (Z). Perhitungan uji jalur adalah dengan membandingkan hasil pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Hasil analisis uji jalur menunjukkan bahwa :

a. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0,357

b. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0,292

- c. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap Z adalah sebesar (-0,375)
- d. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Z adalah sebesar 0,367
- e. Pengaruh langsung variabel Y terhadap Z adalah sebesar 0,315
- f. Berdasarkan hasil uji jalur tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari variabel *job involvement* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah:
- g. $0,357 \times 0,315 = 0,112$ nilai tersebut lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung antara X1 terhadap Y (0,357). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi *job involvement* (X1) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.
- h. Hasil pengukuran pengaruh tidak langsung dari variabel *job involvement* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah:
- i. $0,292 \times 0,315 = 0,092$ sama dengan variabel X1, pada hasil pengukuran variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai 0,092 yang lebih kecil dari nilai pengaruh secara langsung (X2 terhadap Y) sebesar 0,292. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji regresi yang tertera pada tabel 10 dan 11 dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. H1 : variabel *job involvement* sebagai (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai (Y) dengan nilai signifikan 0,008. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,008 < 0,05$) dengan demikian variabel *job involvement* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis H1 diterima.
- b. H2 : variabel komitmen organisasi sebagai (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai (Y) dengan nilai signifikan 0,029. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,029 < 0,05$) dengan demikian variabel komitmen organisasi dinyatakan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai, atau hipotesis H2 diterima.
- c. H3 : variabel *job involvement* sebagai (X1) memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai (Z) dengan nilai signifikan 0,010. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel *job involvement* memiliki hubungan signifikan dengan variabel kepuasan kerja secara langsung, atau hipotesis H3 diterima.
- d. H4 : variabel komitmen organisasi sebagai variabel (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel (Z) dengan nilai signifikan 0,010. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung, atau hipotesis H4 diterima.
- e. H5 : variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,035. Nilai tersebut kurang dari signifikan 0,05 ($0,035 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung, atau hipotesis H5 diterima.
- f. H6: variabel *job involvement* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel perantara. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,374 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung senilai 0,112 ($0,374 > 0,112$). Dengan demikian hipotesis H6 ditolak.
- g. H6: variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel perantara. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,364 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung senilai 0,092 ($0,364 > 0,092$). Dengan demikian hipotesis H7 ditolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji *F-test* diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *job involvement* (X1), variabel komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama atau simultan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah 0,33 (33%). Nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen (X) dan variabel perantara (Z) dapat menjelaskan variabel independen (Y) sebanyak 33%, sedangkan 67% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai *R-Square* 33% menurut Chin (1998) termasuk dalam kategori moderat atau terbatas. Dengan kata lain variabel *job involvement*, keterlibatan organisasi dan kepuasan kerja dapat memberikan informasi (menjelaskan) mengenai kinerja pegawai secara terbatas namun cukup kuat dengan nilai R 57,7% atau lebih dari 50%.

E. Pembahasan

1. *Job Involvement* (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti ketika terdapat peningkatan pada keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri juga akan meningkat. Peningkatan kinerja ditinjau dari keterlibatan kerja bisa dari segi kuantitas (jumlah pekerjaan yang berhasil terselesaikan) atau dari kuantitas (meningkatnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lianasari, dkk yang menyatakan bahwa *employ engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika keterlibatan karyawan meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Robbin dan Judge yang mendefinisikan bahwa *job involvement* (keterlibatan kerja) adalah performa kerja seseorang yang akan mempengaruhi dirinya dan memunculkan pemikiran bahwa pekerjaan adalah hal yang penting bagi dirinya. Dengan demikian ketika seorang pegawai memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkannya juga akan semakin tinggi (meningkat) [16]. Berdasarkan hal ini perusahaan diharuskan untuk lebih memperhatikan keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan sesuai dengan bagian dan divisi masing-masing. Dengan tetap mempertimbangkan beban kerja dan faktor-faktor lain yang mungkin dapat menghambat kinerja, maka semakin tinggi dan tepat sasaran keterlibatan kerja karyawan dalam suatu pekerjaan, kinerja yang dihasilkan juga akan semakin maksimal.

2. Komitmen Organisasi (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaannya maka kinerjanya akan semakin maksimal. Komitmen seseorang terhadap perusahaan dan pekerjaannya akan memunculkan perasaan bahwa pekerjaan yang mereka miliki adalah bagian dari kehidupannya. Oleh karena itu mereka akan bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan sukarela. Keadaan tersebut yang kemudian akan memaksimalkan hasil kerja karyawan (kinerja meningkat). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nursangdah yang menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut perusahaan harus memiliki cara dan sistem dalam manajemen SDM guna menumbuhkan komitmen tiap karyawan dalam masing-masing bidang terhadap perusahaan. Dengan demikian, maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang diakui serta diperhitungkan. Kemudian secara tidak langsung karyawan-karyawan tersebut akan berusaha memberikan secara maksimal apa yang mereka miliki dan bisa lakukan untuk perusahaan.

3. *Job Involvement* (X1) Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan notasi negatif. Hal ini berarti bahwa ketika keterlibatan kerja karyawan (*job involvement*) mengalami peningkatan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan justru akan mengalami penurunan. Hasil penelitian saat ini sama dengan penelitian Lianasari, dkk yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan (pengaruh) negatif antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan karyawan dapat diartikan bahwa semakin banyak atau tinggi keterlibatan kerja seseorang sebagai karyawan akan semakin menurunkan kepuasannya dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan pembebanan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan itu sendiri. Ketika keterlibatan kerja semakin tinggi dengan pembebanan kerja yang juga semakin berat maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan semakin kecil. Hal ini sesuai dengan penelitian Talo, dkk yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikan 0,000 (0,000 < 0,05).

4. Komitmen Organisasi (X2) Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan notasi positif. Hal ini berarti bahwa ketika variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan semakin meningkat. Ketika seseorang sebagai karyawan atau bagian dari perusahaan merasa memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan mencurahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dan mendapat kepuasan karena merasa telah memberikan

kontribusi terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri dan Bagia. Dalam penelitian tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 68,6% [17].

Tingginya komitmen organisasi memungkinkan karyawan untuk merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut muncul secara sukarela tanpa adanya paksaan atau tuntutan. Dengan demikian ketika komitmen organisasi pada karyawan sudah terbentuk, tingkat pergantian karyawan akan semakin kecil. Atau dengan kata lain karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan memilih untuk menetap pada perusahaan tersebut dan tidak memiliki pertimbangan untuk mencoba pekerjaan di tempat lain.

5. Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan notasi positif. Hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai selama bekerja di CV. EPS Surya akan menjadi faktor penentu kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai selama bekerja pada perusahaan tersebut, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin maksimal. Hasil penelitian saat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi yang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil p-value t-test $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan harus memiliki standar kerja, serta sistem pengawasan, penggajian, perhitungan lembur, maupun peraturan-peraturan lain yang mampu menjaga lingkungan kerja selalu dalam kondisi yang kondusif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta nyaman bagi karyawan. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan semakin tinggi, sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkannya juga akan semakin meningkat.

6. Kepuasan Kerja (Z) Tidak Memediasi Pengaruh *Job Involvement* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dinyatakan tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara *job involvement* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung. Pengaruh tidak langsung (yang dimediasi kepuasan kerja/Z) menunjukkan nilai 0,112 sedangkan nilai dari pengaruh secara langsung adalah 0,374. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di CV. ESP Surya Jaya Jember tidak dapat memediasi atau menjadi perantara meningkatkan kinerja yang dikaitkan dengan *job involvement* (keterlibatan kerja).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian ketika kepuasan kerja digunakan sebagai variabel perantara dalam menjelaskan hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja hal tersebut tidak menunjukkan hasil signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan yang berkebalikan. Ketika keterlibatan kerja semakin banyak, maka pada kondisi tertentu akan semakin meningkatkan beban kerja, hal tersebut belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

7. Kepuasan Kerja (Z) Tidak Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dinyatakan tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara keterlibatan organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung. Pengaruh tidak langsung (yang dimediasi kepuasan kerja/Z) menunjukkan nilai 0,092 sedangkan nilai dari pengaruh secara langsung adalah 0,367. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di CV. ESP Surya Jaya Jember tidak dapat memediasi atau menjadi perantara meningkatkan kinerja yang dikaitkan dengan komitmen organisasi.

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai (Y) dan tidak membutuhkan Kepuasan Kerja (Z) untuk memediasi karena secara data tidak terbukti. Artinya bahwa ketika keterlibatan kerja ada atau Komitmen Organisasi semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan pegawai di CV. ESP Surya Jaya Jember akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Namun Kepuasan kerja (Z) secara langsung juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa ketika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan pegawai di CV. ESP Surya Jaya Jember akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

References

1. M. L. Rosmadi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Istidlal*, vol. 2, no. 1, 2018.
2. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2019.
3. R. Dewi, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, vol. 12, no. 1, pp. 13-24, Jun. 2008.
4. H. R. Ahmad and M. Hariasih, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Calvary Abadi Mojokerto," *Jurnal Manajemen*, vol. 1, no. 1, 2022.
5. R. L. Daft, *Manajemen, Edisi Keenam Terjemahan*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007.
6. Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Depok: PT. Raja Grafindo, 2017.
7. V. Rivai and J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press, 2011.
8. L. P. Wardoyo and D. Santoso, "Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagement, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal," 2017.
9. N. A. Attohiri, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, 2021.
10. A. Patrick and R. Setiawan, "Pengaruh Job Involvement dan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada PT Mustika Lestari Indonesia," *Jurnal Agora*, vol. 6, no. 2, 2018.
11. A. G. G. M. Suarjana, I. K. M. Putra, and N. L. N. A. S. Susilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, pp. 1-11, 2016.
12. Munparidi and A. J. Sayuti, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Aplikasi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2020.
13. M. Kristianti and E. Soliha, "Pengaruh Kepribadian Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah)," *Telaah Manajemen*, vol. 12, no. 1, pp. 44-59, 2020.
14. Nursangadah, "Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja dengan Media Komitmen Organisasi pada Balai Diklat Keagamaan Semarang," in *Proc. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3, Semarang, 2017*, *Jurnal Neo-Bisnis*, vol. 11, no. 2.
15. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
16. S. Robbins and T. Judge, *Organizational Behaviour*, 15th ed., USA: Prentice Hall, 2013.
17. I. A. K. A. Dwiyantri and I. W. Bagia, "Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, 2020.