

ANALISIS KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA DOSEN POLINES)

(Analysis of Involvement And Support Organization of Performance Organizational Commitment to Mediation (Study On Teaching Polines))

Adi Wisaksono *)

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of job involvement and organizational support on organizational commitment, job involvement examine the influence, organizational support and organizational commitment to performance and examine the effect of organizational commitment as a variable that mediates the effect of job involvement and organizational support. The research object is Semarang State Polytechnic lecturer. To explain the concept of variable work engagement and organizational support on organizational commitment and its impact on the performance of the lecturer then developed a research model that explains the causal relationship over these variables. The study population was tenured faculty status as civil servants (PNS) in Semarang State Polytechnic much as 352 people, with purposive sampling method sampling a total of 100 respondents were distributed, and the data of 100 questionnaires were analyzed using the data Testing analysis regression. Mediation test done to prove that organizational commitment as a variable that mediates the effect of job involvement and support of the hypothesis being tested proven organizational. All accepted, namely that job involvement and organizational support positive significant effect on organizational commitment, job involvement, organizational support and organizational commitment have a significant effect positively to the performance of the sig (probability significance) is smaller than the error rate (alpha) which has been determined, that is equal to 5%. Test mediation does not prove that organizational commitment as a variable that mediates the effect of job involvement and organizational support.

Keywords : *job involvement, organizational support, organizational commitment and performance of faculty*

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional, menguji pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja dan menguji pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi. Obyek Penelitian ini adalah dosen Politeknik Negeri Semarang. Untuk menjelaskan konsep variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional

*) *Dosen Politeknik Negeri Semarang*

dan dampaknya terhadap kinerja dosen maka dikembangkan model penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas atas variabel-variabel tersebut. Populasi penelitian ini adalah dosen tetap yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Politeknik Negeri Semarang sebanyak 352 orang, dengan metode pengambilan sampel *Purposive Sampling* sejumlah 100 responden yang didistribusikan, dan data yang dianalisis berjumlah 100 kuesioner. Pengujian data menggunakan analisis regresi berganda. Uji mediasi dilakukan untuk membuktikan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi. Seluruh hipotesis yang diuji terbukti diterima, yaitu bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dengan *sig (probability significance)* lebih kecil dari tingkat kesalahan (*alpha*) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5%. Uji mediasi tidak membuktikan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi.

Kata Kunci : *keterlibatan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasional dan kinerja dosen*

1. Pendahuluan

Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam pelaksanaan pembangunan memiliki peranan yang penting, karena manusia merupakan pelaksana dalam pembangunan. Suatu pembangunan dapat terlaksana dengan baik memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, maka diperlukan pembentukan kualitas sumber daya manusia melalui suatu pendidikan. Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan salah satunya adalah melalui pendidikan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi menjadi tempat bagi calon pelaksana pembangunan untuk mempelajari ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta pembentukan perilaku. Sehingga diharapkan lulusan dari perguruan tinggi dapat memberikan kontribusinya dalam pelaksanaan pembangunan, khususnya bagi daerah masing-masing.

Sumber daya manusia yang tercetak dari pendidikan di perguruan tinggi tidak terlepas dari keberadaan tenaga pendidik yang profesional dan mampu mentransfer pengetahuan bagi peserta didiknya. Pendidikan di perguruan tinggi berpegangan pada Tri Darma Perguruan Tinggi dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, meliputi: bidang pendidikan, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian pada masyarakat. Bidang pendidikan dalam hal ini adalah dosen melaksanakan tugas dan perannya menjalankan kegiatan belajar mengajar, pembentukan perilaku dan akhlak, memberikan pemahaman keilmuan, dan memberikan keterampilan pada peserta didik. Bidang penelitian dan pengembangan dalam hal ini adalah dosen melakukan suatu penelitian ilmiah terhadap suatu fenomena atau probelematika yang muncul dan pengkajian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil penelitian yang dilakukan nantinya dapat menjadi referensi dan pengetahuan baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Pengabdian masyarakat dilakukan sebagai wujud kepedulian dosen sebagai bagian dari suatu masyarakat yang turut berperan serta dalam membangun masyarakat melalui pendidikan dan penelitian-penelitian ilmiah yang dilakukan untuk kemaslahatan masyarakat disekitarnya. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 Tentang Pendidik dan Tenaga Pendidik, ayat 2 menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan

melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dukungan dari organisasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen dan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Kessler, Price, dan Wortman (1985), yang menyatakan bahwa memberi dukungan dapat memberi kontribusi terhadap komitmen dan kinerja yang lebih tinggi bila meningkatkan rasa percaya diri pada pegawai, stres kerja yang rendah, meningkatkan kerja sama dengan pimpinan, serta menghasilkan kekuasaan *referen* yang lebih besar yang digunakan untuk mencapai sasaran tugas. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Peranan dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja sangatlah penting sebagai jaminan yang kuat antara organisasi dan seluruh pegawai.

Studi Soekiman (2007) menyatakan bahwa dukungan organisasional eksternal dan internal merupakan prediktor komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspsi dukungan organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Hal yang sama diungkapkan oleh Purwanti, (2008) dan Astuti (2007) bahwa dukungan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk mempertahankan eksistensi dan mengembangkan organisasi adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan komitmen para pegawai terhadap organisasi yang diwujudkan dengan memberikan dukungan organisasional yang sifatnya mengembangkan pegawai yang dimilikinya. Ouyang, (2009), Miao, (2011) dan Soon Ang and Sandra A. Slaughter, dalam Siti P. Wulandari, (2001) mengindikasikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maknanya bahwa dukungan organisasi yang kuat, memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Faktor keterlibatan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam pembentukan komitmen dan meningkatkan kinerja. Keterlibatan pada pekerjaan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja. Menurut Kanungo (1979) keterlibatan pekerjaan mempengaruhi intensitas kerja, sedangkan perilaku kerja dengan tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan mengurangi kemungkinan *turnover*, kemangkiran dan kelambanan, serta jam yang digunakan untuk bekerja meningkat (Mitchell, 1985). Tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi (Yoder, 1979). Kondisi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan kondisi positif bagi individu sebagai pegawai yaitu semangat, prestasi, kuantitas dan kualitas, efisiensi, banyaknya kerja dalam jam kerja, serta berkurangnya tingkat absensi serta *turnover* (Mitchell, 1985 dalam Djawa, 1993). Kondisi positif tersebut mendorong timbulnya sikap dan perilaku kerja yang bermanfaat atau menguntungkan organisasi dan pegawai.

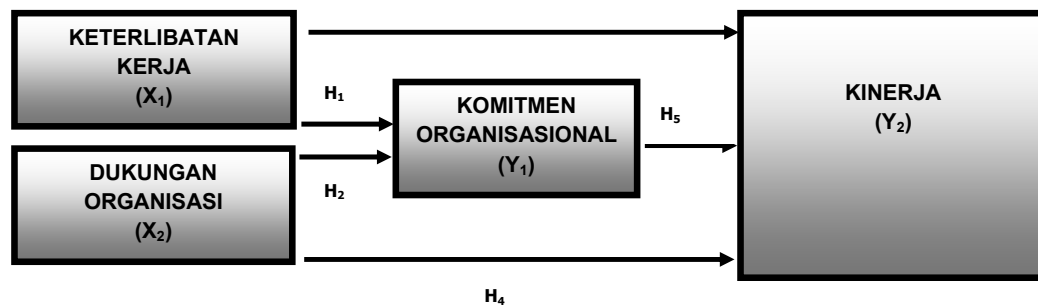
Penelitian Ekmekçi, (2011), membuktikan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan berdampak pada tingginya komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian yang dilakukan Hung, (2008) mendukung bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional diungkapkan oleh Blau dan Boal, (1987), bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selain dukungan organisasi dan keterlibatan kerja, akan diuji pula pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Komitmen pegawai yang rendah terhadap pekerjaan dan

organisasinya akan turut mempengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaan, organisasi atau unit organisasinya. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu pekerjaan atau organisasinya dan hal itu merupakan suatu proses yang berkelanjutan.

Dukungan empiris yang menyatakan keterhubungan antara faktor komitmen organisasional dengan kinerja dikemukakan oleh Karsono, (2008) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif signifikan oleh komitmen organisasi. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional sebuah organisasi, baik secara empirik kasuistik maupun tekstual akademik, namun dengan mendasarkan pada asumsi dan karaktersistik *locus* penelitian di Politeknik Negeri (Polines), Semarang, maka kami dapat melihat, merasakan dan menangkap adanya gejala menarik untuk mengkaji hubungan antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja.

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah:



2. Telaah Pustaka dan Hipotesis

2.1 Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2003) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Menurut Simamora (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2000). Dengan kata lain kinerja adalah hasil

kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutun secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* (Rue dan Byars, dalam Keban 2005), Dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Pengertian kinerja menurut Dessler (2000) adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 Tahun 1979 kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar waktu tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja, dalam hal ini ukurannya adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2001), sedangkan Luthans (1995) mendefinisikan komitmen organisasional menjadi tiga yaitu suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota berbagai organisasi, keinginan untuk usaha lebih keras atas nama organisasi, kepercayaan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Steers dan Porter (1983) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Perilaku komitmen organisasional ditentukan oleh sejumlah karakteristik personal (umur, jabatan dalam organisasi, efektifitas positif atau negatif dan gaya kepemimpinan pemimpin). Komitmen organisasional adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. (Steers dalam Kuntjoro, 2000).

Definisi komitmen organisasional menurut Kreitner dan Kinicki, (2001), bahwa komitmen organisasional mencerminkan tingkat identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Spector (2000) dalam Setiawati dan Zulkaida, (2007), secara umum komitmen melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Greenberg dan Baron, (2003) dalam Setiawati dan Zulkaida, (2007) mengemukakan bahwa komitmen merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Menurut William dan Hazer (1986), konsep komitmen organisasional memiliki dua perpektif Pertama komitmen dianggap sebagai indikator misalnya perilaku yang melebihi

peran yang diharapkan sebagai bentuk pendekatan sebuah perpektif sikap yang relatif kuat akan dilibatkan dan identifikasi seseorang terhadap organisasi. Pandangan kedua komitmen organisasional merupakan ciri faktor yang berkaitan dengan rasa percaya seseorang kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras pada organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.3 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya (Allen, 1995). Kanungo, R.N., (1978) mengatakan bahwa keterlibatan kerja dalam konteks pekerjaan spesifik (*specific work context*) lebih terarah pada bagaimana pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan terhadap seseorang pada saat ini, sedangkan keterlibatan kerja dalam konteks general (*generalized work context*) lebih terarah pada nilai yang diberikan dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupannya. Keterlibatan kerja mencakup dua dimensi yaitu nilai terhadap pekerjaan dan perhatian terhadap pekerjaan. (Kanungo, R.N., (1979), dalam Fuad Mas'ud, 2004).

Keterlibatan kerja akan meningkatkan otonomi dan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya dan akan membuat pekerja lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komit dengan pekerjaannya (Robins, 1996). Selain itu menurut Noe (1999) dalam Allen (1995), keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya, sehingga akan mendorong seseorang berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan diri dan termotivasi untuk meningkatkan ketrampilan kerja, sehingga keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen dan kinerja.

Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri (Blau & Boal, 1987). Pegawai yang memperoleh kesempatan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan sangat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaann itu. Bahkan pegawai yang mempunyai keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan diketahui mempunyai absensi kerja yang rendah (Luthans, 1995; Robbins, 1996). Keterlibatan pekerjaan ini dapat diketahui dari persepsi pegawai bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya (Frone, Russel & Cooper, 1994).

2.4 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan pegawai, suatu organisasi peduli terhadap pegawainya dengan baik dan menghargai kontribusi para pegawai terhadap organisasi (Yoon and Lim 1999). Eisenberg *et.al* dalam Yoon and Lim (1999) mengemukakan bahwa dukungan organisasi akan meningkatkan keterlibatan organisasi, penampilan yang diharapkan dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat *turnover* dan absensi pegawai. Dengan temuannya ini, konsep mengenai dukungan organisasi mulai diterima diantara para akademisi sebagai salah satu faktor kunci yang sangat berperan dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Tansky dan Cohen (2001) menegaskan bahwa dukungan organisasi dipengaruhi oleh aspek perlakuan organisasi terhadap pegawai yang berwujud kepedulian organisasi terhadap individu

dan dipengaruhi juga interpretasi pegawai terhadap motif organisasi. Sedangkan Eisenberg *et.al* dalam Tansky dan Cohen (2001) mengungkapkan bahwa dukungan dan kepedulian organisasi kepada individu akan mempengaruhi harapan pegawai terhadap organisasi. Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari anggota organisasi. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

2.5 Hipotesis

1. **H 1** : keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang
2. **H 2** : dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang
3. **H 3** : keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang
4. **H 4** : dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang
5. **H 5** : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Politeknik Negeri Semarang yang mempunyai status pegawai negeri sipil dengan jumlah dosen sebanyak 352 orang, sehingga keseluruhan populasi pegawai yang diteliti berjumlah 352 orang. Untuk menentukan jumlah pegawai yang dijadikan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 100 responden mengacu pada teori Frank Lynch, dengan menggunakan sampel *purposive* (*purposive sampling*), batasan yang diambil adalah dosen yang sudah memiliki masa kerja 6 tahun ke atas

3.2 Variabel Operasional

Definisi konsep dan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Variabel Keterlibatan Kerja
Keterlibatan kerja diartikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya (Allen, 1995).
2. Dukungan Organisasi
Dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan pegawai, suatu organisasi peduli terhadap pegawainya dengan baik dan menghargai kontribusi para pegawai terhadap organisasi (Yoon and Lim 1999).
3. Komitmen Organisasional
Komitmen organisasional mencerminkan tingkat identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana terdapat tiga komponen komitmen

yang merupakan bagian komitmen organisasional yang disebut sebagai *Three-Component Model*, yaitu: (1) komponen afektif (*Affective Commitment*), (2) komponen continuance (*Continuance Commitment*), dan (3) komponen normatif (*Normative Commitment*) (Kreitner dan Kinicki, 2001 dan Meyer dan Allen, 1991, dalam Lusiani, (2005).

4. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar waktu tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja (Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 yang dituangkan dalam SE BAKN No.02/SE/1980 Bagian III).

3.3 Teknik Analisis Data

Hubungan kausalitas variabel penelitian diuji dengan analisis regresi berganda. Hubungan atau pengaruh variabel yang diuji adalah pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional, serta menguji pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja.

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + \beta_{3,1} \cdot X_1 + \beta_4 \cdot X_2 + \beta_5 \cdot Y_1 + e_2$$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Responden

Jumlah kuesioner yang disebarakan kepada dosen di Politeknik Negeri Semarang yang mempunyai status pegawai negeri sipil berjumlah 100 kuesioner dengan menggunakan sampel *purposive (purposive sampling)*, batasan yang diambil adalah dosen yang sudah memiliki masa kerja 6 tahun ke atas.

Karakteristik identitas responden berdasarkan kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah dan persentase dosen pria sebanyak 69 orang (69%) dan dosen wanita sebanyak 31 orang (31%). Dari hasil tersebut diperoleh gambaran bahwa responden penelitian lebih banyak dijumpai adalah dosen pria yaitu sebanyak 69 orang atau 69% (Tabel 1).

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden
Dosen Politeknik Negeri Semarang

Identitas Menurut Kategori Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	69	69,0	69,0	69,0
Wanita	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabel 2
Umur Responden
Dosen Politeknik Negeri Semarang

Identitas Menurut Kategori Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang dari 36 tahun	3	3,0	3,0	3,0
36 tahun s/d 40 tahun	5	5,0	5,0	8,0
41 tahun s/d 45 tahun	16	16,0	16,0	24,0
46 tahun s/d 50 tahun	35	35,0	35,0	59,0
lebih dari 50 tahun	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Karakteristik identitas responden berdasarkan kategori umur menunjukkan bahwa responden penelitian paling banyak dijumpai adalah dosen dengan kategori umur lebih dari 50 tahun sebanyak 41 orang atau 41%, dosen dengan umur 46 tahun s/d 50 tahun sebanyak 35 orang (35%), dosen yang berumur lebih dari 41 tahun s/d 45 tahun sebanyak 16 orang (16%), dosen dengan umur 36 tahun s/d 40 tahun sebanyak 5 orang (5%), dan responden berumur kurang dari 36 tahun sebanyak 3 orang (3%) (Tabel 2).

Tabel 3
Pendidikan Tertinggi Responden
Dosen Politeknik Negeri Semarang

Identitas Menurut Kategori Pendidikan Tertinggi Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana Strata 1 (S1)	23	23,0	23,0	23,0
Sarjana Strata 2 (S2)	74	74,0	74,0	97,0
Sarjana Strata 3 (S3)	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Dosen yang terpilih sebagai sampel penelitian dengan latar belakang pendidikan Sarjana Strata 2 (S2) paling banyak jumlah dan persentasenya sebanyak 74 orang atau 74%, dosen berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 23 orang (23%), dan dosen bergelar Sarjana Strata 3 (Doktor) jumlah dan persentasenya paling sedikit sebanyak 3 orang (3%) (Tabel 3).

Dosen Politeknik Negeri Semarang yang memiliki masa kerja dalam kurun waktu antara 21 tahun s/d 25 tahun sebanyak 39 orang atau 39% memiliki jumlah dan persentase paling banyak. Dosen dengan masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 28 orang (28%), dosen dengan masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun sebanyak 22 orang (22%), dan dosen dengan masa kerja dalam kurun waktu 11 tahun s/d 15 tahun sebanyak 6 orang (6%). Dosen dengan masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun berjumlah 5 orang (5%), dimana hasil tersebut menunjukkan jumlah dan frekuensi terkecil dari kategori masa kerja dosen (Tabel 4).

Tabel 4
Masa Kerja Responden
Dosen Politeknik Negeri Semarang

Identitas Menurut Kategori Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 tahun s/d 10 tahun	5	5,0	5,0	5,0
11 tahun s/d 15 tahun	6	6,0	6,0	11,0
16 tahun s/d 20 tahun	22	22,0	22,0	33,0
21 tahun s/d 25 tahun	39	39,0	39,0	72,0
lebih dari 25 tahun	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

4.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics terhadap variabel keterlibatan kerja menggambarkan bahwa rata-rata (*mean*) dari jawaban responden menunjukkan tingkat kesetujuannya, maknanya bahwa rata-rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing-masing pernyataan kecenderungannya menjawab Setuju.

Modus (*mode*) yang menunjukkan observasi pengamatan yang frekuensi munculnya paling banyak dalam sampel untuk seluruh pernyataan adalah pilihan jawaban Setuju (skor 6), kecuali indikator pekerjaan adalah hal penting (x1.1) dan dorongan memberikan hasil terbaik (x1.2) jawaban paling banyak dipilih responden adalah Sangat Setuju (skor 7). Dari hasil tersebut dapat diperoleh gambaran terhadap karakteristik data pada variabel keterlibatan kerja, yaitu bahwa sebagian responden condong mempersepsikan keterlibatan kerja dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa responden yang menyatakan tingkat ketidaksetujuannya terhadap indikator variabel keterlibatan kerja, yang nampak dari skor minimum untuk masing-masing pernyataan masih muncul jawaban Sangat Tidak Setuju maupun jawaban Tidak Setuju.

Descriptive Statistics terhadap variabel dukungan organisasi menggambarkan bahwa rata-rata (*mean*) dari jawaban responden menunjukkan tingkat kesetujuannya, maknanya bahwa rata-rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing-masing pernyataan kecenderungannya menjawab Agak Setuju.

Modus (*mode*) yang menunjukkan observasi pengamatan yang frekuensi munculnya paling banyak dalam sampel untuk seluruh pernyataan adalah pilihan jawaban Setuju (skor 6), kecuali indikator pengakuan hasil kerja (x2.3), kesejahteraan individu (x2.5), bantuan khusus (x2.6), dan kepuasan kerja (x2.7) jawaban paling banyak dipilih responden adalah Agak Setuju (skor 5). Dari hasil tersebut dapat diperoleh gambaran terhadap karakteristik data pada variabel dukungan organisasi, yaitu bahwa sebagian responden condong mempersepsikan dukungan organisasi dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa responden yang menyatakan tingkat ketidaksetujuannya terhadap indikator variabel dukungan organisasi, yang nampak dari skor minimum untuk seluruh pernyataan masih muncul jawaban Tidak Setuju.

Descriptive Statistics terhadap variabel komitmen organisasional menggambarkan bahwa rata-rata (*mean*) dari jawaban responden menunjukkan tingkat kesetujuannya, maknanya

bahwa rata-rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing-masing pernyataan kecenderungannya menjawab Setuju.

Modus (*mode*) yang menunjukkan observasi pengamatan yang frekuensi munculnya paling banyak dalam sampel untuk seluruh pernyataan adalah pilihan jawaban Setuju (skor 6). Dari hasil tersebut dapat diperoleh gambaran terhadap karakteristik data pada variabel komitmen organisasional, yaitu bahwa sebagian responden condong mempersepsikan komitmen organisasional, dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa responden yang menyatakan tingkat ketidaksetujuannya terhadap indikator variabel komitmen organisasional,, yang nampak dari skor minimum untuk seluruh pernyataan masih muncul jawaban Tidak Setuju. Responden yang memberikan tanggapan jawaban Sangat Tidak Setuju adalah indikator pelaksanaan pekerjaan (y1.4), kebanggaan (y1.5), bekerja dengan baik (y1.6), kekhawatiran berhenti dari pekerjaan (y1.8), dan loyalitas pegawai (y1.11).

Descriptive Statistics terhadap variabel kinerja dosen menggambarkan bahwa rata-rata (*mean*) dari jawaban responden menunjukkan tingkat kesetujuannya, maknanya bahwa rata-rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing-masing pernyataan kecenderungannya menjawab Setuju.

Modus (*mode*) yang menunjukkan observasi pengamatan yang frekuensi munculnya paling banyak dalam sampel untuk seluruh pernyataan adalah pilihan jawaban Setuju (skor 6). Dari hasil tersebut dapat diperoleh gambaran terhadap karakteristik data pada variabel kinerja dosen, yaitu bahwa sebagian responden condong mempersepsikan kinerja dosen, dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa responden yang menyatakan tingkat ketidaksetujuannya terhadap indikator variabel kinerja dosen, yang nampak dari skor minimum untuk seluruh pernyataan masih muncul jawaban Tidak Setuju. Responden yang memberikan tanggapan jawaban Sangat Tidak Setuju adalah indikator pelayanan kepada masyarakat (y2.9), ikhlas menjalankan tugas (y2.10), penyalahgunaan wewenang (y2.11), laporan hasil kerja (y2.12) dan kesediaan menerima keputusan (y2.15).

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

Uji reliabilitas dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai reliabilitas dilihat dari *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen penelitian lebih besar daripada 0,6 dianggap reliabel. Dari hasil pengujian data yang sudah dilakukan terlihat nilai alpha dari masing-masing variabel di atas koefisien *Cronbach Alpha* 0,6. Adapun alpha (α) untuk pernyataan (kuesioner) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Koefisien *Cronbach Alpha* (α) pada instrumen keterlibatan kerja sebesar 0,909. Dengan α sebesar 0,909 dan lebih besar daripada nilai *Cronbach Alpha* 0,6, maka instrumen keterlibatan kerja adalah reliabel. Koefisien *Cronbach Alpha* (α) pada instrumen dukungan organisasi sebesar 0,930. Dengan α sebesar 0,930 dan lebih besar daripada nilai *Cronbach Alpha* 0,6, maka instrumen dukungan organisasi adalah reliabel. Koefisien *Cronbach Alpha* (α) pada instrumen komitmen organisasional sebesar 0,865. Dengan α sebesar 0,865 dan lebih besar daripada nilai *Cronbach Alpha* 0,6, maka instrumen komitmen organisasional adalah reliabel. Koefisien *Cronbach Alpha* (α) pada instrumen kinerja sebesar 0,959. Dengan α sebesar 0,959 dan lebih besar daripada nilai *Cronbach Alpha* 0,6, maka instrumen kinerja adalah reliabel.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Kriteria Uji</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,909	0,6	RELIABEL
Dukungan Organisasi	0,930	0,6	RELIABEL
Komitmen Organisasional	0,865	0,6	RELIABEL
Kinerja	0,959	0,6	RELIABEL

Instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Kriteria uji yang digunakan adalah nilai Kaiser-Meyer dan Olkin Test (KMO) lebih besar dari 0,5 berarti kecukupan sampel penelitian yang digunakan sebagai data penelitian terpenuhi dan *faktor loading* yang harus lebih besar atau sama dengan 0,4 yang berarti indikator pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid (Ghozali, 2002).

KMO and Bartlett's test variabel keterlibatan kerja adalah 0,865. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu *KMO and Bartlett's test* lebih besar dari 0,5 ($0,865 > 0,5$), maka dapat dinyatakan bahwa kecukupan sampel penelitian yang digunakan sebagai data penelitian terpenuhi.

KMO and Bartlett's test variabel dukungan organisasi adalah 0,922. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu *KMO and Bartlett's test* lebih besar dari 0,5 ($0,922 > 0,5$), maka dapat dinyatakan bahwa kecukupan sampel penelitian yang digunakan sebagai data penelitian terpenuhi.

KMO and Bartlett's test variabel komitmen organisasional adalah 0,852. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu *KMO and Bartlett's test* lebih besar dari 0,5 ($0,852 > 0,5$), maka dapat dinyatakan bahwa kecukupan sampel penelitian yang digunakan sebagai data penelitian terpenuhi.

KMO and Bartlett's test variabel kinerja adalah 0,928. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu *KMO and Bartlett's test* lebih besar dari 0,5 ($0,928 > 0,5$), maka dapat dinyatakan bahwa kecukupan sampel penelitian yang digunakan sebagai data penelitian terpenuhi.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Penjelasan atas hasil keluaran statistika dari tabel *MODEL SUMMARY* atas pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional, hasil yang diperoleh untuk koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah varians komitmen organisasional mampu dijelaskan oleh varians model variabel bebas yang diuji ke dalam model yaitu keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sebesar 0,518 atau 51,8 %, dan sisanya sebesar 49,2 % tidak mampu dijelaskan oleh model, atau dengan perkataan lain bahwa 49,2 % lainnya mungkin dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang diteliti.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh Antar Variabel	F	Sig	Keterangan
Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	54,132	0,000	Signifikan

Oleh karena *sig* (*probablity significancy*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) pada model yang menguji pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional, berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel bebas yang diuji terhadap komitmen organisasional atau dinyatakan bahwa model regresi yang diuji dikatakan sebagai model yang *fit* (Tabel 6).

Persamaan regresi dari hasil pengolahan data di atas adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,534X_1 + 0,312X_2 + e_1.$$

Makna dari persamaan di atas, bahwa koefisien regresi variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, atau dapat diartikan perubahan pada variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi adalah searah dengan perubahan variabel komitmen organisasional. Semakin kuat pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi, komitmen organisasional dosen semakin tinggi.

Tabel 7
Hasil Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,075	,354		5,864	,000
	KETERLIBATAN KERJA	,376	,055	,534	6,875	,000
	DUKUNGAN ORGANISASI	,263	,065	,312	4,019	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Variabel keterlibatan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,534 merupakan variabel bebas yang lebih kuat pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dibandingkan pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,312.

4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Penjelasan atas hasil keluaran statistika dari tabel *MODEL SUMMARY* atas pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja, hasil yang diperoleh untuk koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah varians kinerja mampu dijelaskan oleh varians model variabel bebas yang diuji ke dalam model yaitu keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional sebesar 0,572 atau 57,2 %, dan sisanya sebesar 42,8 % tidak mampu dijelaskan oleh model, atau dengan perkataan lain bahwa 42,8 % lainnya mungkin dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang diteliti.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh Antar Variabel	F	Sig	Keterangan
Pengaruh Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	45,103	0,000	Signifikan

Pada model kedua yaitu pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja menghasilkan keluaran output uji F berupa nilai *sig* (*probability significance*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05), berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara ketiga variabel yang diuji terhadap kinerja atau dinyatakan bahwa model regresi yang diuji dikatakan sebagai model yang *fit*.

Tabel 9
**Hasil Pengaruh Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi
Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,994	,367		5,431	,000
KETERLIBATAN KERJA	,254	,059	,380	4,263	,000
DUKUNGAN ORGANISASI	,145	,063	,182	2,301	,024
KOMITMEN ORGANISASIONAL	,316	,090	,334	3,487	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi dari hasil pengolahan data di atas adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,380X_1 + 0,182X_2 + 0,334Y_1 + e_2.$$

Makna dari persamaan di atas, bahwa koefisien regresi variabel keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh positif dari keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasional, kinerja dosen semakin tinggi.

Variabel keterlibatan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,534 merupakan variabel bebas yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,182.

5. Simpulan, Saran, Keterbatasan, dan Implikasi

5.1 Simpulan

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional dosen

Politeknik Negeri (Polines) Semarang, dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, sehingga apabila dosen memiliki keterlibatan kerja yang tinggi di dalam pekerjaannya, maka komitmen organisasional dosen tersebut akan semakin tinggi.

2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang, dipengaruhi oleh dukungan organisasi, sehingga apabila dukungan yang diberikan oleh organisasi semakin besar, maka komitmen organisasional dosen tersebut akan semakin tinggi.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang, dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, sehingga apabila dosen memiliki keterlibatan kerja yang tinggi di dalam pekerjaannya, maka kinerja dosen tersebut akan semakin tinggi.
4. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang, dipengaruhi oleh dukungan organisasi, sehingga apabila dukungan yang diberikan oleh organisasi semakin besar, maka kinerja dosen tersebut akan semakin tinggi.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen Politeknik Negeri (Polines), Semarang, dipengaruhi oleh komitmen organisasional, sehingga apabila semakin tinggi komitmen organisasional dosen, maka kinerja dosen tersebut akan semakin tinggi.
6. Komitmen organisasional bukan sebagai variabel yang memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja dosen, maknanya bahwa pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja dosen akan semakin tinggi apabila pengaruhnya secara langsung tanpa melalui variabel mediasi komitmen organisasional

5.2 Saran

Ada beberapa bahasan penelitian yang dapat dilakukan di masa yang akan datang, di antaranya adalah :

1. Penelitian ini akan lebih komprehensif bila melakukan penelitian kepada seluruh karyawan dan dosen di Politeknik Negeri (Polines), Semarang, karena hasil penelitian tersebut akan dapat digunakan untuk menggeneralisasi terhadap pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja.
2. Penelitian yang akan datang perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja, disamping faktor keterlibatan kerja dan dukungan organisasi. Variabel lain yang perlu dipertimbangkan untuk diuji di antaranya adalah motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini hanya memfokuskan bahasan pada kinerja dosen dan bukan keseluruhan kinerja tenaga kependidikan yang meliputi unsur tenaga administrasi dan tenaga edukatif yang

ada di Politeknik Negeri (Polines), Semarang. Selain itu penelitian ini juga dapat menimbulkan potensi bias karena hanya dilakukan pada dosen dan bukan keseluruhan tenaga kependidikan di obyek yang diteliti.

Selain itu penelitian ini hanya membatasi variabel yang digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional dan kinerja dosen adalah keterlibatan kerja dan dukungan organisasi, dimana secara empiris dan teoritis bahwa komitmen organisasional dan kinerja dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi.

Daftar Pustaka

- Aamir Ali Chughtai, 2008, *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P., 1995. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, Journal of Occupational Psychology, vol 63, p.1-18.
- As'ad, 2000, *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Asli Küçükaslan Ekmekçi, 2011, *A Study on Involvement and Commitment of Employees in Turkey*, Journal of Public Administration and Policy Research Vol. 3(3) pp. 68-73, March, Available online <http://www.academicjournals.org/jpapr> ISSN 2141-2480
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P., 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, Journal of Occupational Psychology, vol 63, p.1-18.
- Cooper, R Donald, and Emory, C William, 1995. *Bussines Research Method*, Fifth Edition, Richard, D, Irwin, Illinois.
- Davis, Keith and John Newstrom, 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi 7, Penerjemah Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dewi Setiawati dan Anita Zulkaida, 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional*, Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek dan Sipil) Auditorium Kampus Gunadarma, Vol. 2, ISSN : 1858 - 2559
- Djawa Alfons, 1993, *Persepsi terhadap Konflik Peran Dalam Hubungannya Dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan PT Tiga Arfa Bandung*. Thesis (tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM.

- Gary J. Blau dan Kimberly B. Boal, 1987, *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*, *Academy of Management Review*, 1987 Vol 12, No 2. 288-300
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donally, James Jr., 1997. *Organization : Behavior, Structures, Process*, 8th ed., Irwin, USA.
- Greenberg, J., and Baron, R. A., 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Humanside of Work*, Seventh Ed., New York, NYC: Prentice-Hall International.
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- J.F.X. Susanto Soekiman, 2007, *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan Perbankan di Jawa Timur*, *Jurnal Eksekutif*, Volume 4, Nomor 3, Desember, hal 392 – 401
- Kanungo, R. N, 1979. “*The Concept of Alienation and Involvement Revisited*”. *Psychological Bulletin*, Vol. 86. No. 1:119-138.
- Kanungo, R.N., 1979, “*Measurement of Job and Work Involvement*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, p. 341 – 349
- Karsono, 2008, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi*, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Agustus, hal 151 – 164
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B., 1985. *Social Factors in Psychopathology : Stress, Social Support, and Coping Processes*. *Annual Review of Psychology*, 36, 531–572.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., 2001. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw- Hill Higher Education.
- Li Mei , Hung , 2008, *Research on How Training Influences Administrative Staff Job Involvement and Organizational Commitment*, *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 4, Num. 2, December
- L. Twedy Lusiani, 2005, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Komitmen Organisasional*, Tesis (tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*. International Edition, Seventh Edition. McGraw-Hill. New York..

- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda Karya Bandung
- Meyer, J. P., and Allen, N. J, 1991. *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, 1(??), 61 - 89.
- Mitchel T.R., 1985, *People in Organization : in Introduction to Organization Behavior*, MC. Graw Hill Book Comp. Tokyo
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 Tahun 1979 Tentang Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Randall, M.L., Cropanzano R, Bormann, C.A. & Birjulin, A, 1999. *Organizational Politics and Organizational Support as a Predictor of Work Attitude, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp. 159-174. <http://www.slideshare.net/profos/politik-dan-turnover>
- Ren-Tao Miao, 2011, *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China*
- Robbins, Stephen .P., 2001. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*, 7th ed. Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, Third Edition: John Wiley & Sons, Inc., New York USA.
- Simamora, H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Soon Ang and Sandra A. Slaughter, dalam Siti P. Wulandari, (2001), *Work Outcomes and Job Design for Contract Versus Permanent Information Systems Professionals on Software Development Teams*
- Spector, Paul, E., 2000. *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practise (Second Edition)*, John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Sri Purwanti, 2008. *Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional*, Tesis (tidak dipublikasikan), Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Steers, Richard M., Gerardo M. Ungson, dan Richard T. Mowday, 1983, *Managing Effective Organizations, an Introduction*: Kent Publishing Company, Boston, Massachusetts.
- Tansky, Judith W. dan Cohen, Debra J., 2001, “*The Relationship Between Organizational Support, Employee Development and Organizational*”, Human Resource Development Quarterly, Vol. 12, No.3.
- Wiwit Dian Astuti, 2007. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Sekolah “X” di Surabaya*, Skripsi, ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga adln.lib.unair.ac.id/.../gdlhub-gdl-s1-2007-astutidian-5469-b10807-k.pdf
- Yenhui Ouyang, (2009), *The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability : Banking Service Personnel of Taiwan as an Example*, Journal of Money, Investment and Banking ISSN 1450-288X Issue 11; <http://www.eurojournals.com/JMIB.htm>
- Yoder, D, 1979, *Personal Management & Industrial Relationship*. 6th edition, New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.
- Yoon, Jeongkoo dan JWl, Cheol Lim, 1999, «*Organizational Support in The Workplace : The Case of Korean Hospital Employees*», Human Relations, Vol. 52, No.7, p. 923-945.