

## Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Yohan Fitriadi<sup>1</sup>, Romi Susanto<sup>2</sup>, Irdam<sup>3</sup>, Rika Wahyuni<sup>4</sup>✉

<sup>1,3,4</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

<sup>2</sup>Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

[rikawahyuni@upiypk.ac.id](mailto:rikawahyuni@upiypk.ac.id)

### Abstract

Currently, local government agencies continue to optimize employee performance so that organizational productivity is maintained. Public attention on the low quality of employee performance needs to be responded to effectively by each agency so that changes can be made quickly. Knowing the factors that effects employee performance is important in this study. The aim of the study was to identify and analyze the effect of job involvement on employee performance at the Padang City Education and Culture Office, totaling 111 employees through the mediation of job satisfaction. The research sample technique was proportional simple random sampling with the Slovin formula (error rate of 5%) so that the research sample consisted of 87 employees. The instrument of this research is a questionnaire in the form of a Likert scale. Testing the data through quantitative data analysis techniques structural model namely Structural Equation Modeling - SEM based on PLS. The research findings from the results of SmartPLS v.3 data processing show that all the hypotheses proposed are proven to be supported. Job involvement has a significant positive effect on job satisfaction, job involvement has a significant positive effect on employee performance, and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of job involvement on employee performance.

Keywords: Job involvement, job satisfaction, employee performance, local government

### Abstrak

Saat ini, instansi pemerintah daerah terus mengoptimalkan kinerja pegawai agar produktivitas organisasi tetap terjaga. Sorotan masyarakat terhadap kualitas kinerja pegawai yang rendah perlu direspon secara efektif oleh setiap instansi sehingga perubahan dapat dilakukan dengan cepat. Oleh karena itu, mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai penting dilakukan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berjumlah 111 orang pegawai melalui melalui mediasi kepuasan kerja. Teknik sampel penelitian adalah *proportional simple random sampling* dengan rumus Slovin (tingkat kesalahan 5%) sehingga sampel penelitian berjumlah 87 orang pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner berbentuk skala *likert*. Pengujian data melalui teknik analisis data kuantitatif model persamaan struktural yaitu *Structural Equation Modeling – SEM* berbasis PLS. Temuan penelitian dari hasil olah data SmartPLS v. 3 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti terdukung. Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, pemerintah daerah

*Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Arus globalisasi yang semakin kencang serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan yang memicu lahirnya paradigma baru di dunia kerja, diawali dengan *rule government* menjadi *good governance*. Organisasi tidak hanya fokus pada pencapaian produktivitas yang tinggi namun mulai mengutamakan kinerja dalam proses pencapaiannya. Artinya, kinerja merupakan kunci kesuksesan bagi setiap individu dan organisasi dalam mencapai produktivitas.

Kinerja merupakan suatu penilaian sistematis atas hasil kerja individu dan organisasi [1]. Pencapaian hasil

kerja baik individu maupun kelompok sesuai perintah dan tanggung jawab yang diembannya agar visi dan misi dan tujuan organisasi tercapai melalui kemampuan *problem solving* dalam periode tertentu. Selain itu, pencapaian hasil kerja yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab kerja pegawai dengan cara-cara yang mempunyai jaminan legalitas, sesuai aturan hukum berlaku, serta moral dan etika yang ada di organisasi.

Tidak dapat dipungkiri kinerja menjadi unsur yang tidak terpisahkan pada lembaga pemerintahan. Namun menurut keterangan Menteri (PAN-RB), kinerja pegawai negeri sipil semakin memburuk bertolak belakang dengan penerimaan anggaran yang setiap

tahunnya terus meningkat. Informasi lain yang disampaikan oleh Menteri (PAN-RB) masih ditemukan keluhan masyarakat terkait perilaku pegawai negeri sipil yang malas, mempunyai kinerja yang rendah dan tidak disiplin.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang merupakan instansi Pemerintahan yang berperan serta dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, bertugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi. Untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai, peneliti melakukan survey awal melalui penyebaran kuesioner pada pegawai. Hasil survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Survey Awal Variabel Kinerja Pegawai

| No | Pertanyaan  | Jawaban Responden  |
|----|---|--|
| 1  | Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para pegawai lain.       | 17 orang (57%) menjawab YA, dan 13 orang (43%) menjawab Tidak. |
| 2  | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan. | 10 orang (33%) menjawab YA, dan 20 orang (67%) menjawab Tidak. |
| 3  | Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk  | 17 orang (57%) menjawab YA, dan 13 orang (44%) menjawab Tidak. |
| 4  | Saya mengerjakan rutinitas pekerjaan harian dengan baik.                      | 16 orang (53%) menjawab YA, dan 14 orang (47%) menjawab Tidak. |
| 5  | Saya mampu mempresentasikan ide dengan baik di depan banyak orang.            | 11 orang (37%) menjawab YA, dan 19 orang (63%) menjawab Tidak. |

Responden = 30 Orang

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Sebanyak 47% memiliki hasil kerja tidak lebih baik dari pegawai lain, 67% pegawai memiliki hasil pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan, 44% pegawai tidak langsung menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang terlihat sangat sibuk, 47% pegawai tidak mengerjakan pekerjaan hariannya dengan baik, dan 63% tidak mampu mempresentasikan ide dengan baik di depan banyak orang.

Mengacu pada permasalahan diatas, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Ada beberapa pandangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja keterampilan kerja, keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja, dukungan organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja [2], [3], dan [4]. Pada penelitian, fokus variabel antara lain yaitu variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Keterlibatan kerja (job involvement) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai [5]. Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu mampu berpihak pada pekerjaannya secara psikologis dan menganggap bahwa kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri [6]. Keterlibatan pegawai mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaan [7]. Keterlibatan kerja tinggi dari seorang pegawai merupakan hal penting bagi organisasi yang memiliki tujuan untuk memiliki pegawai yang loyal dan mempertahankannya [8].

Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa setiap pegawai dengan level keterlibatan yang berbeda di waktu yang berbeda mampu berpengaruh secara akumulasi pada pencapaian visi dan misi serta keberlanjutan organisasi [9]. Dapat diartikan bahwa pegawai yang mempunyai antusias saat mengerjakan tugas akan memiliki keterlibatan kerja tinggi dan memiliki keinginan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Riset lainnya oleh Mann & Harter menemukan hanya 13% pegawai yang mempunyai keterlibatan kerja dengan antusias [10]. Keterlibatan kerja memiliki konsekuensi berupa hasil kerja yang diperoleh pegawai untuk organisasinya. Semakin terlibat pegawai dalam pekerjaan, maka pegawai diharapkan dapat selalu berpartisipasi dalam pekerjaan apapun yang dilakukan oleh organisasi [11].

Terkait keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang telah dilakukan survey awal melalui kuesioner terhadap 30 responden yang hasilnya menunjukkan bahwa 57% pegawai belum aktif terlibat dalam pekerjaan, 63% pegawai belum menunjukkan pekerjaan sebagai faktor utama, dan 40% memandang pekerjaan sebagai hal yang penting bagi harganya diri.

Menurut Tobing, pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi mampu mengidentifikasi diri atas pekerjaan yang dilakukannya dan sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai keterlibatan kerja belum tentu merasa senang dengan pekerjaannya karena faktanya pegawai yang tidak senang pun juga dapat mempunyai derajat keterlibatan yang sama dengan individu yang menyukai pekerjaannya [12]. Keterlibatan kerja yang tinggi akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai begitu sebaliknya, apabila keterlibatan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

Selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai [13]. Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan individu baik rasa senang ataupun rasa tidak senang atas pekerjaannya [14]. Kepuasan kerja adalah situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan serta fisik atau psikologis pegawai terkait dengan pekerjaannya [15]. Selain itu, kepuasan kerja diartikan sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan

sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja [16].

Kepuasan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan hal itu, manajemen atau atasan harus bersosialisasi dengan pegawai agar organisasi berjalan baik dan dari sosialisasi tersebut organisasi akan menjadi lebih teratur sehingga pegawai akan puas dengan hasil yang dicapai [17]. Kepuasan atas pekerjaan yang dijalankan menjadi daya tarik tersendiri agar kinerja masing-masing individu tetap terjaga. Individu dengan kepuasan kerja tinggi cenderung akan mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya [18].

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dilakukan survey awal menggunakan kuesioner dan hasilnya diperoleh rata-rata kepuasan kerja sebesar 71% dari nilai maksimal yaitu 100%. Angka tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih belum puas terhadap pekerjaannya. 74% pegawai puas atas pekerjaannya saat ini, 78% pegawai puas terhadap fasilitas kerja yang ada, 61% puas atas hubungan internal dalam organisasi, dan 70% puas terhadap gaji dan tunjangan yang diterima. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan sasaran kerja sebelumnya maka seharusnya kepuasan kerja pegawai lebih ditingkatkan dan berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Penelitian sebelumnya berhasil membuktikan bahwa keterlibatan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai [18], [19]. Tingginya keterlibatan kerja pegawai membuat kinerja pegawai lebih baik serta menunjang aktivitas pekerjaan. Pegawai akan lebih mampu memahami keadaan, menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang sesuai dengan SOP dan tenggat waktu yang ada, serta dapat menerapkan pengetahuan dan skill yang dimiliki sesuai kebutuhan pegawai. Namun, penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang berbeda bahwa keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [20], [21].

Selain itu, penelitian terdahulu berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai [22], [23]. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai. Apabila pegawai puas atas pekerjaan yang dilakukannya maka semangat kerjanya akan tinggi yang akan berdampak terhadap kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak senang dan tidak puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak pada penurunan kinerja [24].

## 2. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipilih adalah deskriptif kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional simple random sampling* dengan rumus Slovin (tingkat kesalahan 5%) sehingga sampel penelitian berjumlah 87 orang pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner berbentuk skala *likert*.

Pengujian data melalui teknik analisis data kuantitatif model persamaan struktural yaitu *Structural Equation Modeling-SEM* berbasis PLS. Tahapan-tahapan analisis data penelitian ini terdiri dari analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

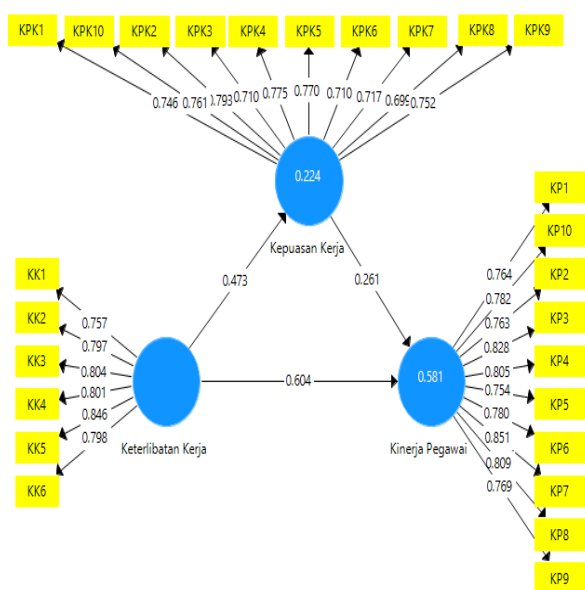
Pengujian *outer* model dilakukan dalam 1 (satu) kali putaran menggunakan software SmartPLS versi 3. Nilai *outer loading* telah memenuhi kriteria, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas (*reliability*). Berikut nilai *outer loading* pada kedua pengujian tersebut tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. *Outer Loading*

| Indikator          | <i>Outer Loading</i> | Keterangan |
|--------------------|----------------------|------------|
| Kinerja Pegawai    |                      |            |
| KP1                | 0,764                | Valid      |
| KP2                | 0,782                | Valid      |
| KP3                | 0,763                | Valid      |
| KP4                | 0,828                | Valid      |
| KP5                | 0,805                | Valid      |
| KP6                | 0,754                | Valid      |
| KP7                | 0,780                | Valid      |
| KP8                | 0,851                | Valid      |
| KP9                | 0,809                | Valid      |
| KP10               | 0,769                | Valid      |
| Keterlibatan Kerja |                      |            |
| KK1                | 0,757                | Valid      |
| KK2                | 0,797                | Valid      |
| KK3                | 0,804                | Valid      |
| KK4                | 0,801                | Valid      |
| KK5                | 0,846                | Valid      |
| KK6                | 0,798                | Valid      |
| Kepuasan Kerja     |                      |            |
| KPK1               | 0,746                | Valid      |
| KPK2               | 0,761                | Valid      |
| KPK3               | 0,793                | Valid      |
| KPK4               | 0,710                | Valid      |
| KPK5               | 0,775                | Valid      |
| KPK6               | 0,770                | Valid      |
| KPK7               | 0,710                | Valid      |
| KPK8               | 0,717                | Valid      |
| KPK9               | 0,699                | Valid      |
| KPK10              | 0,752                | Valid      |

Indikator dinyatakan valid jika nilai *loading factor* > 0.60. Tabel 1, menunjukkan nilai muatan faktor (faktor loading) berada pada rentang nilai antara 0,699 sampai 0,851 artinya bahwa tidak terdapat indikator mempunyai faktor loading lebih kecil dari 0,60. Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa semua indikator memiliki validitas konvergen baik. Dengan demikian, semua indikator dikatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya. Hasil

loading faktor disajikan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model

Tabel 2. Uji AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan R-Square

|                    | AVE   | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | R-Square |
|--------------------|-------|------------------|-----------------------|----------|
| Keterlibatan Kerja | 0,642 | 0,888            | 0,915                 |          |
| Kepuasan Kerja     | 0,554 | 0,911            | 0,925                 | 0,224    |
| Kinerja Pegawai    | 0,626 | 0,934            | 0,944                 | 0,581    |

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai AVE dari keseluruhan variabel laten berkisar antara 0,554 sampai 0,626 artinya bahwa semua indikator mempunyai faktor loading  $> 0,05$  yang artinya bahwa dapat dinyatakan nilai tersebut telah memenuhi syarat *convergent validity*. Selanjutnya, pada nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel. Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,224 yang berarti variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh keterlibatan kerja sebesar 22,4%. Sedangkan R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,581 yang berarti variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebesar 58,1%.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji *t-statistic* untuk melihat pengaruh masing-masing variabel penelitian yaitu keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berikut analisis uji hipotesis penelitian.

Tabel 3. Uji Hipotesis (Total Effect)

|                                       | Original Sample (O) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------------|----------|
| <b>Pengaruh Langsung</b>              |                     |                          |          |
| Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja  | 0,473               | 5,726                    | 0,000    |
| Keterlibatan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,604               | 6,580                    | 0,000    |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai     | 0,261               | 2,673                    | 0,008    |
| <b>Pengaruh Tidak Langsung</b>        |                     |                          |          |
| Keterlibatan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,123               | 2,152                    | 0,032    |

Hasil yang diperoleh keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan memperhatikan tabel 3, diperoleh nilai *t-statistic* untuk hipotesis pertama sebesar 5,726 dan lebih besar dari 1,64 (*t-tabel*). Sehingga hipotesis pertama **didukung**. Berarti keterlibatan kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat dengan meningkatnya keterlibatan kerja. Karyawan yang mempunyai rasa nyaman dan senang dengan pekerjaan mereka akan selalu mengutamakan pekerjaan dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja karyawan perlu ditingkatkan oleh instansi seperti memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan interaksi antara pegawai dengan atasan, rekan kerja dan masyarakat.

Hasil yang diperoleh keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan tabel 3, diperoleh nilai *t-statistic* untuk hipotesis kedua sebesar 6,580 dan lebih besar dari 1,64 (*t-tabel*). Sehingga hipotesis kedua **didukung**. Berarti keterlibatan kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Kinerja pegawai akan meningkat dengan meningkatnya keterlibatan kerja. Pegawai harus diberi wewenang dalam pengambilan keputusan, diberikan kesempatan untuk berkontribusi bagi keberhasilan instansi, serta memberi kewenangan untuk memutuskan sendiri langkah kerja mereka sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil yang diperoleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan tabel 3, diperoleh nilai *t-statistic* untuk hipotesis ketiga sebesar 2,673 dan lebih besar dari 1,64 (*t-tabel*). Sehingga hipotesis ketiga **didukung**. Berarti kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Kinerja pegawai akan meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja. Pihak pimpinan perlu memberikan kesempatan yang



lebih luas kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai. Instansi juga perlu memperhatikan sistem penggajian berdasarkan kontribusi pegawai. Kontribusi pegawai dapat ditinjau dari absensi, keterlambatan, masa kerja dan lainnya.

Hasil yang diperoleh keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan memperhatikan tabel 3, diperoleh nilai *t-statistic* untuk hipotesis ketiga sebesar 2,152 dan lebih besar dari 1,64 (*t-tabel*). Sehingga hipotesis keempat **didukung**. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Keterlibatan kerja pegawai sebagai variabel cukup penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, yang perlu diperhatikan disini adalah pemberian kesempatan yang luas dan menciptakan atmosfir yang mendukung bagi pegawai untuk terlibat dan memberikan kontribusi pada berbagai kegiatan dalam organisasi sehingga kinerja pegawai meningkat, dan berdampak pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_1$  diterima. Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_2$  diterima. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_3$  diterima. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka  $H_4$  diterima.

#### Daftar Rujukan

- [1] Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244-264. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.373>
- [2] Purba, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2020). The Effect Of Work Skills And Employee's Job Involvement On Employee Performance Through Job Satisfaction In Manpower Office Of Medan, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 169-188. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3829741>
- [3] Sulistyorini, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Aspek Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Purworejo. *Performance*, 24(1), 32. <https://doi.org/10.20884/1.Performance.2017.24.1.311>
- [4] Sajdah, Q., & Lukiyana. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diintervening Oleh Kepuasan Kerja Pada Divisi Sdm Dan Keuangan Pt. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6(2), 45-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.52447/mmj.v6i2.1405>
- [5] Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199-214. <https://doi.org/10.24123/jbt.v4i2.2809>
- [6] Robbins, S. P., & Judge, T. (2010). *Essentials of Organizational Behavior* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [7] Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformatif: Meningkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- [8] Rahmatia, Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 422-434. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.364>
- [9] Zuhaena, F. (2021). Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66-72. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>
- [10] Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2020. Retrieved from <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>
- [11] Susilowati, R., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 752-764. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.606>
- [12] Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- [13] Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- [14] Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- [15] Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398). <https://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v1i1.3642>
- [16] Tambunan, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 73-77. <https://doi.org/10.33221/jikm.v8i02.262>
- [17] Firmansyah, A., & Darmawan, E. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.405>
- [18] Halimah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu): The Effect of Compensation and Empowerment on Loyalty with Job Satisfaction as Intervening Variable (Study on Ministry of Religion Officers of Rokan Hulu

- Regency). *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 826-642. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v4i1.1514>
- [19] Wijaya, N. H. S., Haryokusumo, D., & Akbar, M. D. (2021). Employee Involvement, Job Satisfaction, and In-Role Performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(1), 42-48. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.1.2021.42-48>
- [20] Paryati, A., Praningrum, A., & Susetyo, S. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 114-125. <https://doi.org/10.33369/insight.13.1.114-125>
- [21] Prasetyo, P., Kusmaningtyas, A., & Nugroho, R. (2021). Effect of Job Involvement on Employee Performance through Work Engagement at Bank Jatim. *Universal Journal of Management*, 9(2), 29-37. <https://doi.org/10.13189/ujm.2021.090201>
- [22] Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p97-104>
- [23] Hidayati, N., & Safrizal, H. B. A. (2022). The Effect Job Involvement And Job Satisfaction Effect On employee Performance Through Motivation As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(3), 225-231. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i3.13468>
- [24] Hariana. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1522>