

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Objek Penelitian**

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen merupakan dinas yang memiliki wewenang dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemerintah pada bidang ketahanan pangan di kabupaten Sragen. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen terletak Jalan Mayor Suharto no. 7, Gambiran, Sine, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah 57212. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen ( Ketapang) dipimpin oleh oleh seorang kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah ( SekDa). Dinas ini memiliki pegawai sebanyak 175 orang yang mayoritas adalah pegawai negeri sipil ( PNS). Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen memiliki sub bidang yang memiliki tugas pokok masing – masing pada bidangnya. Setaip tahun dinas selalu melakukan perombakan jabatan atau posisi sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh dinas. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen memiliki banyak kegiatan yang mengacu pada ketahan pangan di kabupaten Sragen Sendiri. Dinas ini memiliki kantor di setiap kecamatan di Kabupaten Sragen yaitu sebanyak 20 kantor. Setiap kantor daerah di isi oleh pegawai yang berjumlah 5- 7 orang. Pegawai diadaerah

itu memiliki fungsi dan tugas untuk melakukan penyuluhan dan menjaga ketahanan pangan di daerah.

## **2. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan**

Pembentukan Struktur organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen Berdasarkan peraturan daerah Sragen Nomor 87 Tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan organisasi perangkat daerah dan staf ahli Kabupaten Sragen terdiri dari

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat dipimpin oleh Seorang Sekretaris Dinas :
  1. Sub bagian perencanaan, evaluasi, Pelaporan dan Keuangan
  2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang bidang dan seksi yang terdiri dari
  1. Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan
    - a) Seksi kesedian pangan
    - b) Seksi kerawan pangan
    - c) Seksi distribusi dan harga pangan
  2. Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan
    - d) Seksi konsumsi pangan
    - e) Seksi Penganekaragaman konsumsi pangan
    - f) Seksi keamanan pangan
  3. Bidang penyuluhan
    - g) Seksi kelembagaan dan pengembangan sumber daya penyuluh
    - h) Seksi metode dan informasi penyuluh..

- d. Kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan jabatan fungsionalnya dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas

### **3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen**

Berdasarkan peraturan Bupati Sragen Nomor 93 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi tata kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang ketahanan pangan.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen memiliki fungsi yaitu merumuskan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas, dan pelaksanaan fungsi kedinasan dalam bidang ketahanan pangan.

### **4. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen.**

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen memiliki Visi dan Misi yaitu

- a. Visi

Bangkit bersama mewujudkan Bumi sukowati yang sejahtera dan bermatahat.

- b. Misi

Terwujudnya ketahanan pangan melalui penganekaragaman pangan berbasis sumber daya lokal berlandaskan kedaulatan pangan dan kemandirian pangan.

## **B. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

### **1. Hasil Pengumpulan Data**

Subjek atau responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai Penyuluhan dan Staff kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen. Diperlukan penyebaran atau pembagian kuisisioner selama 6 hari dimulai tanggal 7 februari 2019 sampai tanggal 14 Februari 2019. Kuisisioner dibagikan kepada penyuluh pertanian dan staff kantor dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen. Penyebaran juga dilakukan dengan mendatangi kantor kantor Badan Pelaksana Penyuluhan (BPP) di daerah karena kebanyakan dari penyuluh berada di daerah mereka bekerja. Kuisisioner disebar oleh peneliti pada saat jam kerja, kuisisioner yang peneliti sebar ada yang ditinggalkan di meja kantor masing masing ada yang juga langsung diisi oleh responden. Peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 110. Responden yang peneliti gunakan adalah pegawai penyuluh dan staf kantor. Dari 110 kuisisioner yang disebar oleh peneliti hanya 103 yang layak diuji atau dijadikan sebagai data penelitian. Berikut rincian dari data tersebut :

### **Tabel 4.1**

## Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	110
Kuesioner yang terkumpul	103
Kuesioner yang rusak	7
Kuesioner yang digunakan	103
Response rate	93.636

Sumber: Data diolah 2019

## 2. Deskripsi Responden

### a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi ke dalam 2 golongan yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.2**

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	79	76,70 %
2	Perempuan	24	23,3 %
	Total	103	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh Laki – laki sebanyak 79 orang (76,70 %) dan perempuan sebanyak 24 orang (23,30%)

### b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi ke dalam 6 golongan yaitu responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun responden yang memiliki usia 21-25 tahun, responden yang memiliki usia 26-30 tahun, responden yang memiliki usia 31-35 tahun, responden yang memiliki usia 36-40 tahun dan responden yang memiliki usia >40 tahun. Berikut data responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.3**

Data Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20 tahun	0	0
2	21-25 tahun	0	0
3	26-30 tahun	2	1.9 %
4	31-35 tahun	13	12.6 %
5	36- 40 tahun	11	10,7 %
6	> 40 tahun	77	74,5 %
	Total	103	100 %

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia > 40 tahun sebanyak 77 orang (74,5%) dan minoritas responden berusia >26- 30 tahun sebanyak 2 orang (1,9%).

c. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi ke dalam 4 golongan yaitu tingkat pendidikan SMP, SMA, dan S1 dan lainnya. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

**Tabel 4.4**

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	0	0
2	SMA	8	7,8%
3	S1	81	78,6%
4	Lainnya	14	13,6 %
	Total	103	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu S1 sebanyak 81 orang (78,6%) dan minoritas pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 8 orang (7,8%).

d. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 6 golongan yaitu responden yaitu responden yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 5 tahun, 6 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 15 tahun, 16 sampai dengan 20 tahun, 21 sampai 25 tahun, dan > 25 tahun tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

**Tabel 4.5**

Data responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
----	--------------	--------	------------

1	1-5 tahun	16	15,5 %
2	6- 10tahun	16	15,5 %
3	11- 15 tahun	8	7,8 %
4	16-20 tahun	1	1 %
5	21- 25 tahun	5	4,9 %
6	>25 tahun	57	55,3 %
	Total	103	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelesaian tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama kerja responden yaitu lebih dari 25 tahun sebanyak 57 orang (55,3%) dan minoritas lama kerja responden yaitu 16- 20 tahun sebanyak 1 orang (1%).

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 50 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 103 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas & Reliabilitas**

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability
<b>Keterlibatan Kerja</b>	KK1	0,792	0,9661
	KK2	0,761	
	KK3	0,767	
	KK4	0,782	
	KK5	0,830	
	KK6	0,767	
	KK7	0,803	
	KK8	0,819	
	KK9	0,811	
	KK10	0,822	
	KK11	0,811	
	KK12	0,851	
	KK13	0,859	
	KK14	0,877	
	KK15	0,788	
<b>Budaya Organisasi</b>	BO1	0,800	0,9531
	BO2	0,770	
	BO3	0,775	
	BO4	0,825	
	BO5	0,845	
	BO6	0,803	
	BO7	0,803	
	BO8	0,806	
	BO9	0,746	
	BO10	0,792	
	BO11	0,751	
	BO12	0,797	
<b>Komitmen Organisasi</b>	KO1	0,827	0,9667
	KO2	0,815	
	KO3	0,779	
	KO4	0,804	
	KO5	0,807	
	KO6	0,808	
	KO7	0,848	
	KO8	0,810	
	KO9	0,818	
	KO10	0,788	
	KO11	0,803	
	KO12	0,789	
	KO13	0,807	
	KO14	0,850	
	KO15	0,829	
<b>Kinerja Karyawan</b>	KI1	0,765	0,9270
	KI2	0,816	
	KI3	0,819	
	KI4	0,775	
	KI5	0,812	
	KI6	0,781	
	KI7	0,747	
	KI8	0,749	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut

Ghozali (2011), data dikatakan valid apabila nilai factor loading > 0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai > 0,5.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### D. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji statistik deskriptif, maka harus ditetapkan dahulu kategori untuk menentukan hasil penyebaran data jawaban responden, yaitu:

##### 1. Menentukan Interval

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

##### 2. Menentukan Batasan Kategori

Setelah menentukan nilai interval yakni sebesar 0,8 maka selanjutnya yaitu menentukan batasan kategori dari nilai 1 sampai dengan 5 pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Keterangan Nilai Kelas-kelas Interval**

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah

2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Setelah menentukan batasan kategori dari setiap nilai-nilai kelas interval, maka selanjutnya akan dihitung *mean* atau rata-rata dari setiap indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	103	2	5	4,10
KK2	103	2	5	4,06
KK3	103	2	5	3,98
KK4	103	2	6	4,05
KK5	103	2	5	4,04
KK6	103	2	5	4,01
KK7	103	2	5	4,13
KK8	103	2	5	4,03
KK9	103	2	5	3,96
KK10	103	2	5	4,10
KK11	103	2	5	3,99
KK12	103	2	5	4,00
KK13	103	2	5	4,06
KK14	103	2	5	4,07
KK15	103	2	5	4,07
Rata-rata				4,04

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable keterlibatan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.04 dengan

skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel keterlibatan kerja kategori ini adalah tinggi.

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
BO1	103	2	5	3,99
BO2	103	2	5	3,97
BO3	103	2	5	4,01
BO4	103	2	5	4,04
BO5	103	2	5	4,11
BO6	103	2	5	4,01
BO7	103	2	5	3,93
BO8	103	2	5	3,99
BO9	103	2	5	3,99
BO10	103	2	5	4,05
BO11	103	2	5	3,98
BO12	103	2	5	4,04
Rata-rata				4.01

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable budaya organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.01 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel budaya organisasi dalam kategori ini adalah tinggi.

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KO1	103	2	5	4,13
KO2	103	2	5	4,05
KO3	103	2	5	4,10

KO4	103	2	5	4,12
KO5	103	2	5	4,13
KO6	103	2	5	4,01
KO7	103	2	5	4,14
KO8	103	2	5	4,12
KO9	103	2	5	4,09
KO10	103	2	5	4,16
KO11	103	2	5	4,07
KO12	103	2	5	4,08
KO13	103	2	5	4,04
KO14	103	2	5	4,18
KO15	103	2	5	4,15
Rata-rata				4.10

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable komitmen organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.10 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dalam kategori ini adalah tinggi.

**Tabel 4.11**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KI1	103	2	5	4,05
KI2	103	2	5	4,08
KI3	103	2	5	4,13
KI4	103	2	5	4,07
KI5	103	2	5	4,16
KI6	103	2	5	3,99

KI7	103	2	5	4,08
KI8	103	2	5	4,08
Rata-rata				4.08

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kinerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.08 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja dalam kategori ini adalah tinggi.

#### **E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

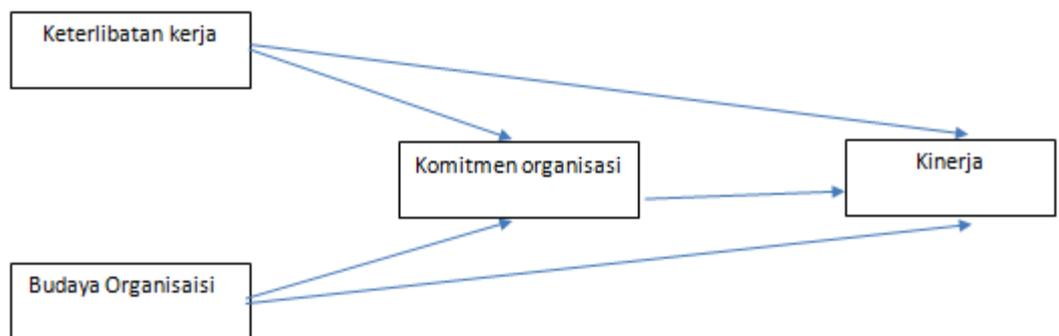
##### **1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori**

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu keterlibatan kerja dan budaya organisasi, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi.

##### **2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)**

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram

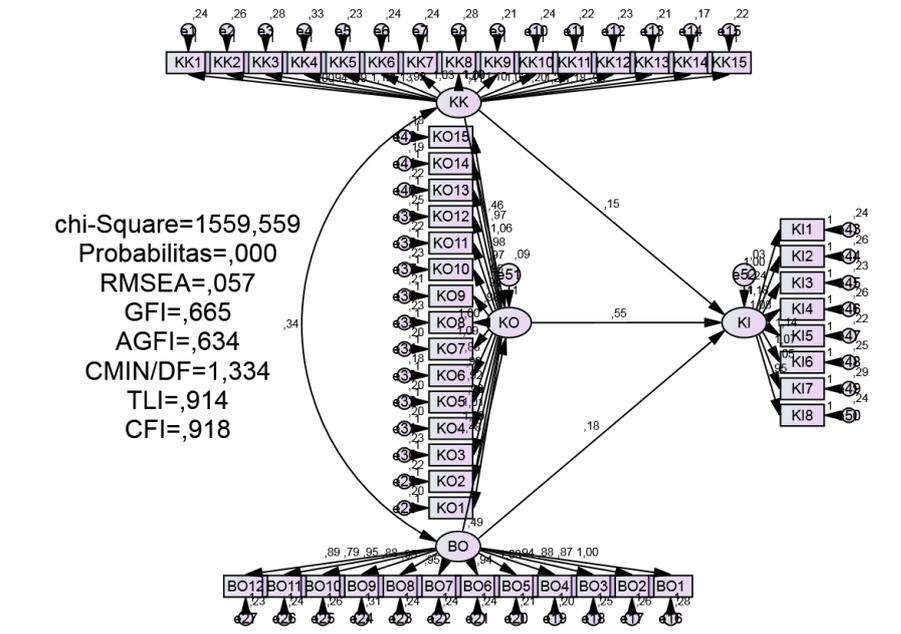
alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Alur

### 3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



Gambar 4.2 Persamaan Struktural

#### 4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

##### a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 103 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Imam Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

##### b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio) atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis

sebaran data. Nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikan 0,01

(Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel

4.12 berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

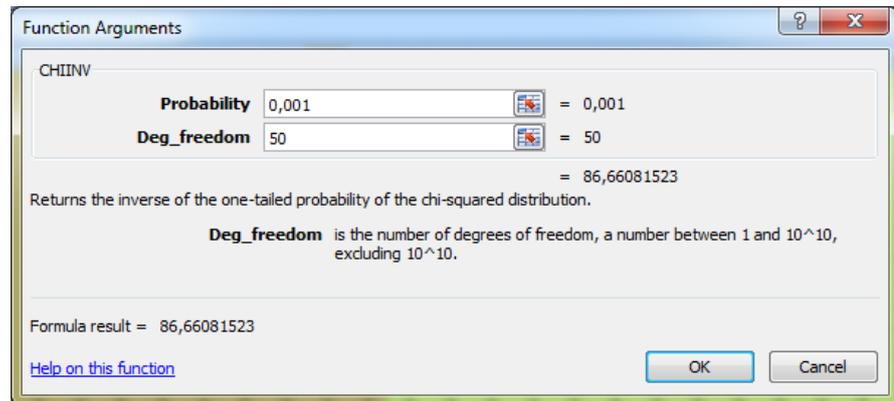
Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KI8	2,000	5,000	-,565	-2,342	,262	,543
KI7	2,000	5,000	-,583	-2,414	-,200	-,414
KI6	2,000	5,000	-,331	-1,373	-,554	-1,148
KI5	2,000	5,000	-,509	-2,111	-,707	-1,465
KI4	2,000	5,000	-,572	-2,371	-,173	-,358
KI3	2,000	5,000	-,644	-2,667	-,301	-,623
KI2	2,000	5,000	-,668	-2,767	-,326	-,675
KI1	2,000	5,000	-,486	-2,014	-,066	-,136
KO15	2,000	5,000	-,511	-2,118	-,406	-,842
KO14	2,000	5,000	-,668	-2,766	-,381	-,789
KO13	2,000	5,000	-,640	-2,650	,104	,214
KO12	2,000	5,000	-,472	-1,958	-,514	-1,066
KO11	2,000	5,000	-,488	-2,023	-,267	-,553
KO10	2,000	5,000	-,641	-2,657	-,125	-,258
KO9	2,000	5,000	-,393	-1,626	-,677	-1,402
KO8	2,000	5,000	-,538	-2,231	-,495	-1,026
KO7	2,000	5,000	-,739	-3,064	-,129	-,268
KO6	2,000	5,000	-,488	-2,021	,290	,601
KO5	2,000	5,000	-,481	-1,994	-,362	-,750
KO4	2,000	5,000	-,467	-1,935	-,336	-,696
KO3	2,000	5,000	-,297	-1,232	-,818	-1,695
KO2	2,000	5,000	-,623	-2,583	-,062	-,129
KO1	2,000	5,000	-,575	-2,384	-,303	-,628
BO12	2,000	5,000	-,307	-1,273	-,730	-1,513
BO11	2,000	5,000	-,260	-1,079	-,400	-,829
BO10	2,000	5,000	-,484	-2,006	-,554	-1,147
BO9	2,000	5,000	-,287	-1,190	-,827	-1,714
BO8	2,000	5,000	-,389	-1,612	-,587	-1,216
BO7	2,000	5,000	-,593	-2,456	-,025	-,052
BO6	2,000	5,000	-,337	-1,395	-,713	-1,476
BO5	2,000	5,000	-,667	-2,765	-,307	-,635
BO4	2,000	5,000	-,412	-1,706	-,511	-1,058
BO3	2,000	5,000	-,482	-1,998	-,222	-,459
BO2	2,000	5,000	-,414	-1,715	-,307	-,635
BO1	2,000	5,000	-,415	-1,719	-,725	-1,501
KK15	2,000	5,000	-,633	-2,623	,242	,502
KK14	2,000	5,000	-,677	-2,804	-,203	-,421
KK13	2,000	5,000	-,513	-2,124	-,773	-1,601
KK12	2,000	5,000	-,554	-2,294	-,548	-1,134
KK11	2,000	5,000	-,649	-2,688	,158	,328
KK10	2,000	5,000	-,749	-3,102	-,029	-,060
KK9	2,000	5,000	-,528	-2,189	,015	,030
KK8	2,000	5,000	-,584	-2,418	-,600	-1,244

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KK7	2,000	5,000	-,553	-2,291	-,511	-1,059
KK6	2,000	5,000	-,400	-1,658	-,295	-,611
KK5	2,000	5,000	-,696	-2,882	-,134	-,278
KK4	2,000	6,000	-,397	-1,647	-,757	-1,568
KK3	2,000	5,000	-,692	-2,869	,172	,357
KK2	2,000	5,000	-,582	-2,413	-,013	-,027
KK1	2,000	5,000	-,511	-2,116	-,457	-,947
Multivariate					-2,764	-,194

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -0,194 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

### c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0.001$ . Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 50, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.3 Nilai Batas Mahalanobis Distance

Hasilnya adalah 86,660. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 86,660 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.13 Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	71,134	,026	,936
51	70,203	,031	,835
99	65,499	,070	,977
6	64,166	,086	,980
82	62,476	,111	,992
30	62,330	,113	,981
55	61,696	,124	,978
24	61,635	,125	,954
43	59,839	,161	,990
2	59,765	,162	,979
46	58,558	,190	,992
38	57,397	,220	,998
61	57,244	,224	,996
49	56,509	,245	,998
25	56,469	,246	,995
81	55,911	,263	,997
103	55,731	,268	,995
74	55,678	,270	,991
37	55,322	,281	,991
18	54,704	,301	,995
100	54,115	,320	,997
19	54,032	,323	,995
33	53,961	,326	,992
22	53,853	,329	,987
14	53,851	,329	,978
78	53,724	,334	,970
90	53,432	,344	,970

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
91	52,932	,362	,979
7	52,851	,365	,970
79	52,761	,368	,959
39	52,654	,372	,946
12	52,644	,372	,919
26	52,612	,373	,888
29	52,581	,374	,849
80	52,560	,375	,800
17	52,527	,376	,745
69	52,433	,380	,701
77	52,064	,394	,728
45	51,785	,404	,733
86	51,762	,405	,669
40	51,603	,411	,641
75	51,351	,421	,640
68	51,291	,423	,581
36	51,194	,427	,533
35	50,951	,436	,530
94	50,662	,447	,544
97	50,256	,463	,594
47	50,068	,471	,576
42	50,054	,471	,502
63	50,003	,473	,440
89	49,917	,477	,391
64	49,773	,482	,360
31	49,696	,486	,311
70	49,569	,491	,279
44	49,562	,491	,219
10	49,197	,506	,250
98	49,140	,508	,205
32	49,137	,508	,154
34	49,024	,513	,130
9	48,779	,522	,131
85	48,606	,529	,119
3	48,534	,532	,094
92	48,382	,538	,082
65	48,371	,539	,057
50	48,211	,545	,049
66	48,189	,546	,033
28	47,966	,555	,032
54	47,865	,559	,024
48	47,476	,575	,031
20	47,163	,588	,035
1	47,107	,590	,025
15	46,723	,606	,031
83	46,710	,606	,020
76	46,651	,609	,013
13	46,001	,635	,029

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
41	45,546	,653	,041
53	45,082	,671	,057
84	45,078	,671	,036
87	45,053	,672	,023
16	44,984	,674	,015
88	44,793	,682	,013
73	44,455	,695	,014
62	44,385	,697	,009
11	44,302	,700	,006
71	44,135	,707	,004
23	43,747	,721	,005
67	43,205	,741	,008
8	42,259	,774	,028
58	42,031	,781	,023
56	41,990	,782	,013
59	41,984	,783	,006
96	41,659	,793	,006
52	41,581	,796	,003
93	41,530	,797	,001
95	41,514	,798	,000
72	41,004	,814	,001
101	40,034	,842	,002
102	39,560	,855	,002
27	38,747	,876	,003
5	37,640	,901	,007

Pada tabel 4.13 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 86,660. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

## 5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

**Tabel 4.14**  
**Notes For Model**  
**Notes For Model (Default model)**  
**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments:	1275
Number of distinct parameters to be estimated:	106
Degrees of freedom (1275 - 106):	1169

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1169. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over identified karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

**6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit***

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Menilai *goodness of fit***

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Marginal
RMSEA	$\leq 0.08$	0,057	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0,665	Marginal
AGFI	$\geq 0.90$	0,634	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,334	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0,914	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,918	Fit

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.16, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,334 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,665. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,057 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,634. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian fit.

TLI merupakan imdeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,914 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal inimenunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini

adalah 0,918 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## **7. Interpretasi dan model Modifikasi Model**

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubungan
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

### **A. Pengujian hipotesis**

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hubungan antar variabel**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	<---	Keterlibatan Kerja	,456	,098	4,668	0,000	Positif Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	Budaya Organisasi	,477	,092	5,170	0,000	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Keterlibatan Kerja	,150	,076	1,979	0,048	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Budaya Organisasi	,177	,076	2,338	0,019	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Komitmen Organisasi	,550	,107	5,151	0,000	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut :

### 1) Hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,456 dan nilai C.R 4,668 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

### 2) Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,477 dan nilai C.R 5,170 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi positif.

Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

### **3) Hubungan keterlibatan kerja terhadap Kinerja**

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,150 dan nilai C.R 1,979 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,048 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap loyalitas” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keterlibatan kerja dengan loyalitas.

### **4) Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja**

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,177 dan nilai C.R 2,338 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas

0,019 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H4) yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan kinerja.

#### **5) Hubungan komitmen organisasi terhadap Kinerja**

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,550 dan nilai *C.R* 5,151 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan loyalitas. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H5) yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Untuk melihat hubungan mediasi antara *variable independen* terhadap *variable dependen* melalui *variable mediasi* yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 4.17**

### Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	,507	,442	,000	,000
Kinerja	,214	,166	,627	,000

Tabel 4.18

### Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	,000	,000	,000	,000
Kinerja	,318	,277	,000	,000

#### 6) Hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,166 < 0,277$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H6) yang berbunyi “Komitmen Organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keterlibatan kerja dengan pegawai.

## **7) Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening**

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,214 < 0,318$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H7) yang berbunyi “Komitmen Organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara budaya organisasi dengan pegawai.

### **b. Pembahasan**

Penelitian ini merupakan penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ( Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen) dengan pembahasan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,456 dan nilai C.R 4,668 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai

maka semakin tinggi atau meningkat komitmen organisasinya. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga ( $H_1$ ) yang berbunyi **“keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja pegawai yang ada di Dinas Ketahanan pangan kabupaten Sragen tinggi. Hasil dapat dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan nilai interpretasi sebesar 4.04, dengan Keterlibatan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen memiliki keterlibatan kerja yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Karena dengan keterlibatan kerja ini dapat meningkatkan Komitmen pegawai terhadap Kantor dinas dia bekerja mauapun kepada Negara. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh mereka sesuai dengan waktu yang diberikan, ini sebagai bukti bahwa pegawai memiliki ketelibatan yang tinggi untuk kemajuan institusi sehingga mereka memiliki suatu komitmen yang kuat demi Instansi. Semakin pegawai itu terlibat dalam organisasi maka semakin tinggi tinggi jugakomitmen pegawai tersebut di organisasi tersebut bisa dikatakan pegawai tersebut berperan aktif

dalam instansi dan memiliki rasa dan jiwa meliki yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fariza & Tri, 2016) (Logahan & Aesaria, 2014) (Novarinda & Iqbal, 2017) dan (Tariq *et al*2011) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,477 dan nilai C.R 5,170 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “**budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa Budaya organisasi yang ada pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen tinggi, hal ini dapat dilihat dari analisis diskriptif budaya organisasi yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 4.01, dengan Budaya organisasi yang baik atau tinggi dapat membuat komitmen organisasi seorang pegawai terhadap instansi juga akan tinggi.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen ditunjukkan dengan kepedulian seorang pegawai terhadap instansi nya dan terikat pada Instansi. Ini membuat seorang pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap instansi. Dengan kata lain budaya organisasi yang baik yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai jadi semakin tinggi. Sehingga membuat pegawai merasa dirinya memiliki organisasinya.

Hal ini didukung oleh Penelitian Yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Chaterina dan Intan ( 2012) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi .

### 3. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,150 dan nilai C.R 1,979 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,048 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi **“keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai

Dapat diketahui keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen.. tinggi hasil ini dapat

dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi 4.04 dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan analisis deskriptif sebesar 4,08

Keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dapat ditunjukkan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh instansi yaitu mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Pegawai sangat terlibat langsung terhadap pekerjaan sehingga kinerja mereka dalam instansi juga akan tinggi. Keterlibatan pegawai dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen tinggi dan mempengaruhi kinerjanya sangat tinggi juga.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Loghan & Aesaria, 2014), (Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012) dan penelitian (Shueh & Mei, 2017) juga menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan

#### 4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,177 dan nilai *C.R* 2,338 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,019 ( $p < 0,05$ ), sehingga ( $H_4$ ) yang berbunyi “**budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja**”

terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan kinerja.

Diketahui budaya organisasi di dinas Ketahanan pangan Kabupaten Sragen tinggi hal ini dapat dilihat pada analisis deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi yaitu 4.01 hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai interpretasi sebesar 4,08.

. Dapat Diketahui bahwa budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dapat dilihat dari pegawai itu memandang organisasi atau instansi dan tanggung jawab pegawai tersebut. Semakin tinggi budaya organisasi dan diterapkan maka akan memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja seorang pegawai di instansi. Sehingga kita melihat kinerja pegawai itu semakin tinggi

Hal ini didukung dari Penelitian dahulu yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) serta (Logahan & Aesaria, 2014) dan (Siregar & Gilang, 2018) mengatakan bahwa hubungan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan .

##### 5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,550 dan nilai C.R 5,151 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan loyalitas. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga ( $H_5$ ) yang berbunyi “**komitmen**

**organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja”**  
terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Dapat diketahui komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen tinggi, hasil ini dapat dilihat dari analisis statistic deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 4,10, dengan komitmen yang tinggi ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai interpretasi 4,08

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai Dinas ketahanan pangan kabupaten Sragen dapat ditunjukkan dengan pegawai yang peduli dan memikirkan pekerjaannya di instansi sehingga pegawai memiliki rasa memiliki di instansi. Jika pegawai berkomitmen terhadap pekerjaan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam Instansi nya. Hal ini dapat dikatakan dengan kata lain jika pegawai memiliki rasa peduli maka pegawai akan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan hasil yang ditentukan oleh instansi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) (Logahan & Aesaria, 2014) Wisaksono (2014), Folorunso, (Adewale, Abodunde 2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,166 < 0,277$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H6) yang berbunyi “**Komitmen Organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keterlibatan kerja dengan pegawai.

Dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara keterlibatan kerja dengan kinerja, hal ini didukung dengan membandingkan antara nilai direct effect dengan indirect effect, pengujian tersebut menunjukkan nilai  $0,166 < 0,277$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Keterlibatan kerja yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang mampu menyelesaikan

dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga pegawai memiliki rasa memiliki yang kuat dengan kata lain berkomitmen kepada instansi. Semakin keterlibatan kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja dan akan diikuti oleh komitmen organisasi yang semakin kuat.

#### 7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,214 < 0,318$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H7) yang berbunyi “**Komitmen Organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara budaya organisasi dengan pegawai.

Dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara Budaya organisasi dengan kinerja, hal ini didukung dengan membandingkan antara nilai direct effect dengan indirect effect, pengujian tersebut menunjukkan nilai  $0,214 < 0,318$  hal ini menunjukkan

bahwa komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dapat Diketahui bahwa budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dapat dilihat dari pegawai itu memandang organisasi atau instansi dan tanggung jawab pegawai tersebut. Semakin tinggi budaya organisasi dan diterapkan maka akan memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja seorang pegawai di instansi. Sehingga kita melihat kinerja pegawai itu semakin tinggi. Dengan kata lain pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap instansi. Semakin budaya organisasi kuat maka akan meningkatkan kinerja dan akan diikuti oleh komitmen organisasi yang semakin kuat.