

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, EFIKASI DIRI, DAN  
KEPUASAN KERJATERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENYULUH  
KELUARGA BERENCANA BADAN KEPENDUDUKAN  
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI JAWA BARAT**



Oleh:

**DADI AHMAD ROSWANDI**

7617168276

**PROGRAM DOKTORAL MANAJEMEN PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2022**

**THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT, SELF-EFFICACY,  
AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FAMILY  
PLANNING FIELD WORKERS AT THE NATIONAL POPULATION AND FAMILY  
PLANNING BOARD (BKKBN), WEST JAVA PROVINCE**

*ABSTRACT*

This research was conducted to study the effect of job involvement, self-efficacy, and job satisfaction on organizational commitment of family planning field workers at The National Population and Family Planning Board (BKKBN) of West Java Province, Indonesia in 2020. This research applied a quantitative approach by conducting a survey. The influence between variables was examined using path analysis techniques. A hypothetical model was developed through research and development. The population was all family planning field workers in West Java Province - in total 1,214 field workers. As samples, 301 (three hundred and one) workers representing all districts and cities within the province were selected to be respondents.

The results of the research data analysis show that (1) The variable of organizational commitment level indicated by compliance with the regulations is still low while the job involvement that must be improved is dedication. Furthermore, self-efficacy indicated by self-confidence in dealing with pressure must also be built because it is still relatively low whereas job satisfaction is related to limited promotion opportunities, (2) Job involvement has a direct positive effect on organizational commitment for family planning field workers (3) (3) Self-efficacy has a direct positive effect on organizational commitment, (4) Job satisfaction has a direct positive effect on organizational commitment, (5) Job involvement has a direct positive effect on job satisfaction, (6) Self-efficacy has a direct positive effect on job satisfaction, (7) Job involvement has an indirect effect on organizational commitment through job satisfaction, (8) Self-efficacy has a positive indirect effect on organizational commitment through job satisfaction, (9) The hypothetical model built is that job involvement, self-efficacy and job satisfaction variables simultaneously affect organizational commitment. The highest indicators include involvement in work (job involvement), level of one's belief in one's ability to stay calm and confident under pressure (self-efficacy), and job satisfaction with pleasant work indicators. In conclusion, job involvement, self-efficacy, and job satisfaction have pivotal roles in increasing organizational commitment.

Keywords: job involvement, self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PENYULUH KELUARGA BERENCANA BADAN KEPENDUDUKAN DAN  
KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI JAWA BARAT**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dibuat untuk mempelajari pengaruh *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi penyuluh keluarga berencana Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat, Indonesia tahun 2020. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, pengaruh antar variabel diuji dengan menggunakan teknis analisis jalur (*path analysis*) dan model hipotetik dikembangkan melalui *research and development*. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 1.214 orang penyuluh KB, dengan sampel yang diambil ditetapkan 301 sebagai responden penelitian.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan, bahwa (1) variabel komitmen organisasi dengan indikator ketaatan pada regulasi masih rendah, indikator *job involvement* yang harus ditingkatkan adalah dedikasi, efikasi diri dengan indikator keyakinan diri menghadapi tekanan masih relatif rendah dan kepuasan kerja terkait indikator terbatasnya peluang promosi, (2) *job involvement* berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, (3) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, (4) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (5) *job involvement* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (6) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (7) *job involvement* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (8) efikasi diri berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (9) model hipotetik yang dibangun yakni variabel *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan indikator yang paling tinggi keterlibatan kerja pada *job involvement*, keyakinan terhadap kemampuan diri menghadapi tekanan pada efikasi diri yang tinggi serta kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan yang menyenangkan. Dengan demikian *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Kata kunci: *job involvement*, efikasi diri, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

## RINGKASAN

### Pendahuluan

Penyuluh Keluarga Berencana merupakan tenaga pendidik dalam sistem pendidikan luar sekolah guna menumbuhkembangkan kemampuan (pengetahuan, sikap dan perilaku) pasangan usia subur (PUS). Kegiatan penyuluhan Program KB di era milenial menghadapi tantangan yang sangat kompleks sehingga perlu revitalisasi dan inovasi dalam menyampaikan program KB. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya penyuluh-penyuluh KB yang handal dan profesional serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi guna mendampingi para akseptor dan calon akseptor KB. Adanya penyuluh-penyuluh KB yang profesional dan memiliki komitmen yang tinggi tidak datang dengan sendiri tanpa ada proses pendidikan dan pelatihan sebelumnya, melainkan menjadi penyuluh KB yang profesional, handal, berkualitas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang penting, syarat mutlak dan harus dimiliki bagi seorang penyuluh KB. Tanpa adanya pendidikan dan pelatihan mustahil penyuluh KB sebagai ujung tombak Program Bangsa kencana di lini lapangan dapat memberikan kontribusi yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam rangka menjawab perubahan lingkungan strategis yang dinamis dan cepat, sangat memerlukan komitmen organisasi secara individu maupun kelompok (J. P. Meyer, Allen, & Topolnytsky, 1998). Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan atau hubungan yang terjalin antara anggota organisasi dengan organisasi. Perubahan dalam dunia kerja di abad ke-21 ini menuntut komitmen dari setiap anggota organisasi. Terdapat berbagai bentuk dari komitmen organisasi yang dapat dikembangkan guna menuju tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2017:64), Komitmen organisasi dinyatakan sebagai keinginan dari seseorang untuk tetap di organisasi. Dalam sebuah organisasi keterikatan yang terjalin antara anggota organisasi dan organisasi tergambar

melalui perilaku yang mengarah kepada loyalitas anggota dalam bekerja. Robbins dan Judge (2011:111) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat teridentifikasi tingkat keterikatan karyawan dengan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Penelitian Abdallah, Obeidat, Aqqad, Janini, dan Dahiyat (2016:42), komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung oleh *job involvement*. Patchen dalam Srivastava menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi.

Selain itu menurut Culibrk, Delic, Mitrovic (2018:7) komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja. Adapun Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Dari hasil *Focus Group Discussion* (FGD) dengan para penyuluh KB yang dilakukan Pusdiklat di Balai Pendidikan dan Pelatihan KKB Garut didapat beberapa permasalahan diantaranya terkait dengan komitmen organisasi dimana beberapa penyuluh KB berkeinginan untuk pindah jabatan fungsional maupun instansi lainnya, rendahnya *job involvement* di dalam manajemen pengelolaan penyuluhan, efikasi diri yang rendah dalam melaksanakan tugas pokok dan dan fungsi serta kepuasan kerja yang bervariasi yang cenderung rendah (FGD penyuluh KB Pusdiklat, 2020).

Dari uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh pengaruh *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi penyuluh KB pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat tahun 2020. Kajian teoritik yang dirujuk dalam penelitian ini terdiri dari teori dan temuan penelitian sebelumnya terkait komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Metode ini sangat cocok untuk mengkaji populasi besar maupun kecil dengan menyeleksi sampel yang dipilih dari populasi untuk menentukan insidensi, distribusi, dan inter-relasi dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis. Pengaruh antar variabel diuji dengan menggunakan teknis analisis jalur (*path analysis*) dan *research and development* guna membangun model hipotetik. Analisis jalur dihitung dengan menggunakan program komputer *Excel* dan *SPSS* versi 22.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh KB di Provinsi Jawa Barat sejumlah 1.214 orang penyuluh KB. Dalam menentukan besar sampel, dalam suatu penelitian dilakukan melalui penghitungan yang dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan sampel yang diambil ditetapkan 301 (tiga ratus satu orang) orang penyuluh KB sebagai responden penelitian yang mewakili seluruh Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Barat.

## **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian ditemukan hasil sebagai berikut (1) variabel komitmen organisasi dengan indikator ketaatan pada regulasi masih rendah, *job involvement* yang harus ditingkatkan adalah dedikasi, efikasi diri dengan indikator keyakinan diri harus ditingkatkan menghadapi tekanan masih relatif rendah dan kepuasan kerja terkait indikator terbatasnya peluang promosi dengan fokus peningkatan seluruh variabel pada kelompok usia > 50 tahun dan kelompok masa kerja 6-10 tahun (2) *job involvement* berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (3) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, 4) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (5) *job involvement* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (6) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (7) *job involvement* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (8) efikasi diri

berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Kebaruan dalam penelitian ini adalah pengembangan model hipotetik yang dibangun yakni variabel *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan indikator yang paling tinggi keterlibatan kerja pada *job involvement*, keyakinan terhadap kemampuan diri menghadapi tekanan pada efikasi diri yang tinggi serta kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan yang menyenangkan. Variabel yang memiliki tingkat pengaruh yang paling tinggi adalah variabel efikasi diri dengan koefisien jalur 0,381.

Implikasi hasil penelitian yang dikemukakan di atas, dapat disampaikan saran praktis tentang perbaikan *job involvement*, efikasi diri, dan peningkatan kepuasan kerja dalam rangka peningkatan komitmen organisasi penyuluh keluarga berencana di Jawa Barat diantaranya dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas kediklatan yang didalamnya terdapat substansi terkait nilai-nilai komitmen organisasi, *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja seperti aktivitas melibatkan penyuluh KB dalam siklus pendidikan dan pelatihan mulai dari analisis kebutuhan diklat, merumuskan tujuan pendidikan dan pelatihan, merencanakan pendidikan dan pelatihan, diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan hal ini merupakan bagian dari manajemen pendidikan serta menjaga kualitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang baik akan menciptakan penyuluh KB yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, *job involvement* yang baik, efikasi diri yang mumpuni serta kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu perlu adanya kebijakan dan komitmen dari pimpinan terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sosialisasi terkait dengan regulasi, segmentasi diklat berdasarkan usia dan masa kerja, inovasi diklat khusus terkait dengan meningkatkan keyakinan diri menghadapi berbagai tekanan, penjelasan konsep keterbukaan promosi, *reward* dan *punishment*, budaya organisasi yang mendukung serta arah karir penyuluh KB yang jelas yang mendukung ke arah peningkatan komitmen organisasi yang lebih baik.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN  
DIPERSYARATKAN UNTUK SIDANG TERBUKA DISERTASI/  
PROMOSI DOKTOR**

Promotor,



**Prof. Dr. Unifah Rosyidi, M.Pd**



Tanggal: 22-07-2021

Co Promotor,



**Prof. Dr. Bedio Sujanto, M.Pd**

Tanggal: 22-07-2021

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<b>Prof. Dr. Dedi Purwana, E. S., M.Bus</b> (Ketua) <sup>1</sup>		14-08-2021
<b>Dr. Suryadi</b> (Sekretaris) <sup>2</sup>		23-07-2021

Nama : Dadi Ahmad Roswandi

No.Reg : 7617168276

Tanggal Lulus : .....

<sup>1</sup> Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta

<sup>2</sup> Koordinator Program Studi S3 Manajemen Pendidikan



## LEMBAR PERNYATAAN

Bahwa Disertasi yang saya susun, sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, saya menyatakan dengan sesungguhnya seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Dalam penulisan Disertasi yang bagian-bagian tertentu saya kutip dari hasil karya orang lain, telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2021



Dadi Ahmad Roswandi

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan Rahmat Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Disertasi dengan judul “Pengaruh *Job Involvement*, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Penyuluh Keluarga Berencana Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat’. Disertasi ini ditulis dalam rangka memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Dalam penyelesaian disertasi ini, peneliti banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan dan terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Unifah Rosyidi, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd, selaku *Promotor* dan *Co Promotor* yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, tenaga dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan peneliti dari awal hingga akhir selesainya disertasi ini.
2. Bapak Dr. Suryadi, selaku Koordinator Program Doktoral Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi bagi peneliti untuk penyempurnaan disertasi ini.
3. Bapak Prof. Dedi Purwana, E.S, M.Bus selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, beserta segenap jajarannya telah membantu lancarnya perkuliahan.
4. Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta
5. Pimpinan dan jajaran Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kepala BKKBN Bapak Dr (HC) dr. Hasto Wardoyo, Sp.OG(k), Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Bapak Prof. Rizal Damanik, P.hD, Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana Bapak Dr. Lalu Makrifuddin, M.Si, Direktur Kerjasama Pendidikan

Kependudukan Almahrum Bapak Sugiyono, S.Pd, MM, Kepala Perwakilan BKKBN Jawa Barat Bapak Drs Kusmana dan Ketua Ikatan Penyuluh KB Provinsi Jawa Barat Bapak Nopian serta rekan-rekan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di Program Doktoral Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

6. Istri tercinta Siti Purnama Riaunita, dua putri permata hati Flora Alike Roswandi dan Fahirah Inarah Roswandi atas dukungan, perhatian dan curahan kasih sayang yang tak terhingga.
7. Adani, Teh Yeyen, Sandi, Bayu dan Devi yang memberikan dukungan dan motivasinya.

Penulis berharap disertasi ini bermanfaat dan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan yang berkaitan dengan bidang Manajemen Pendidikan serta Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (BanggaKencana)

Jakarta, Juli 2021

Penulis

Dadi Ahmad Roswandi

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
RINGKASAN .....	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR .....	vii
LEMBAR PERNYATAAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	13
E. Signifikansi Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b> .....	17
A. Kajian Teoritik .....	17
1. Komitmen Organisasi .....	17
2. <i>Job Involvement</i> .....	31
3. Efikasi Diri .....	37
4. Kepuasan Kerja .....	45
B. Penelitian yang Relevan .....	57
C. Kerangka Berpikir .....	73
D. Hipotesis Penelitian .....	86
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	87
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	87
B. Metode Penelitian .....	87

C. Populasi dan Sampel .....	89
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data .....	92
E. Teknik Analisa Data .....	110
F. Hipotesis Statistik Penelitian .....	111
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	114
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	114
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	136
C. Pengujian Model Struktur .....	150
D. Pengujian Hipotesis .....	171
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	178
F. Keterbatasan Penelitian .....	199
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b> .....	200
A. Kesimpulan .....	200
B. Implikasi .....	202
C. Saran .....	203
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	209
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	434

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Correlates of Job Satisfaction</i> .....	33
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	65
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Pengambilan Sampel.....	91
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi .....	93
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen <i>Job Involvement</i> .....	98
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri.....	102
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	107
Tabel 4.1 Deskripsi Data.....	114
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Komitmen organisasi.....	116
Tabel 4.3 Data Sebaran Variabel Komitmen Organisasi Per Indikator...118	
Tabel 4.4 Distribusi Data Variabel Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan Usia dan Masa Kerja.....	120
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor <i>Job Involvement</i> .....	121
Tabel 4.6 Data Sebaran Variabel <i>Job Involvement</i> Per Indikator.....	125
Tabel 4.7 Distribusi Data Variabel <i>Job Involvement</i> (X <sub>1</sub> ) Berdasarkan Usia dan Masa Kerja.....	125
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Efikasi Diri.....	132
Tabel 4.9 Data Sebaran Variabel Efikasi Diri Per Indikator.....	128
Tabel 4.10 Distribusi Data Variabel Efikasi Diri (X <sub>2</sub> ) Berdasarkan Usia dan Masa Kerja.....	131
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	132
Tabel 4.12 Data Sebaran Variabel Kepuasan Kerja Per Indikator.....	134
Tabel 4.13 Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ) Berdasarkan Usia dan Masa Kerja.....	136
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Normalitas.....	138
Tabel 4.15 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 55,940 + 0,735 X_1$ .....	140
Tabel 4.16 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas	

Persamaan Regresi $\hat{Y} = 50,905 + 0,723 X_2$ .....	142
Tabel 4.17 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas	
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 56,467 + 0,713 X_3$ .....	144
Tabel 4.18 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas	
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 31,083 + 0,817 X_1$ .....	146
Tabel 4.19 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas	
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 28,319 + 0,787 X_2$ .....	148
Tabel 4.20 Ringkasan Hasil Uji Linearitas.....	150
Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Uji Signifikansi.....	150
Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Antar variabel dan Uji Signifikansi .....	151
Tabel 4.23 Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian.....	151
Tabel 4.24 Koefisien Jalur Substruktur 1.....	152
Tabel 4.25 Koefisien Jalur Substruktur 2.....	155
Tabel 4.26 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Jalur .....	158
Tabel 4.27 Koefisien Jalur Indikator <i>Job Involvement</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	160
Tabel 4.28 Koefisien Jalur Indikator Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi.....	162
Tabel 4.29 Koefisien Jalur Indikator Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	164
Tabel 4.30 Koefisien Jalur Indikator <i>Job Involvement</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	166
Tabel 4.31 Koefisien Jalur Indikator Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja .....	168
Tabel 4.32 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	177

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Organizational Commitment</i> .....	22
Gambar 2.2 <i>Integrative Model of Organizational Behavior</i> .....	23
Gambar 2.3 <i>Model of Organizational and Occupational Commitment and their Relations with Antecedents and Outcomes</i> .....	27
Gambar 2.4 Aplikasi Efikasi Diri Kerja Bandura .....	41
Gambar 2.5 <i>Determinants of Job Satisfaction</i> .....	52
Gambar 3.1 Konstelasi Model Penelitian.....	88
Gambar 3.2 Tahapan Kegiatan dan Pengembangan Model .....	89
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Skor Komitmen Organisasi.....	117
Gambar 4.2 Diagram Persentase Skor Per Indikator untuk Variabel Komitmen Organisasi.....	119
Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Skor <i>Job Involvement</i> .....	122
Gambar 4.4 Diagram Persentase Skor Per Indikator untuk Variabel <i>Job Involvement</i> .....	124
Gambar 4.5 Histogram Frekuensi Skor Efikasi Diri.....	127
Gambar 4.6 Diagram Persentase Skor Per Indikator untuk Variabel Efikasi Diri .....	130
Gambar 4.7 Histogram Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	133
Gambar 4.8 Diagram Persentase Skor Per Indikator untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	135
Gambar 4.9 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 55,940 + 0,735 X_1$ .....	141
Gambar 4.10 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 50,905 + 0,723 X_2$ .....	143
Gambar 4.11 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 56,467 + 0,713 X_3$ .....	145
Gambar 4.12 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 31,083 + 0,817 X_1$ .....	147
Gambar 4.13 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 28,319 + 0,787 X_2$ .....	149
Gambar 4.14 Model Substruktur 1.....	154
Gambar 4.15 Model Substruktur 2.....	157



Gambar 4.16 Diagram Jalur Kausal Pengaruh <i>Job involvement</i> ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ), dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Y).....	158
Gambar 4.17 Pengujian Indikator <i>Job involvement</i> Terhadap Komitmen Organisasi.....	161
Gambar 4.18 Pengujian Indikator Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi.....	163
Gambar 4.19 Pengujian Indikator Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi.....	165
Gambar 4.20 Pengujian Indikator <i>Job Involvement</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	167
Gambar 4.21 Pengujian Indikator Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.....	169
Gambar 4.22 Distribusi Sebaran Data Responden Berdasarkan Data Usia Pada Semua variabel.....	182
Gambar 4.23 Distribusi Sebaran Data Responden Berdasarkan Data Usia Masa Kerja Pada Semua variabel.....	184




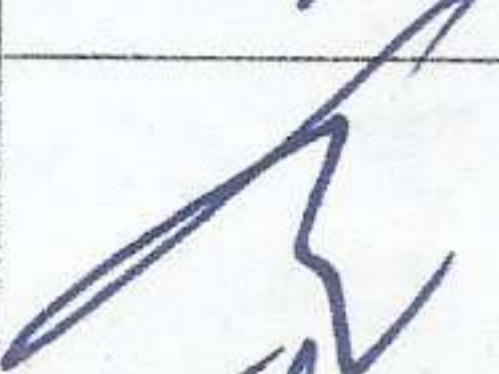
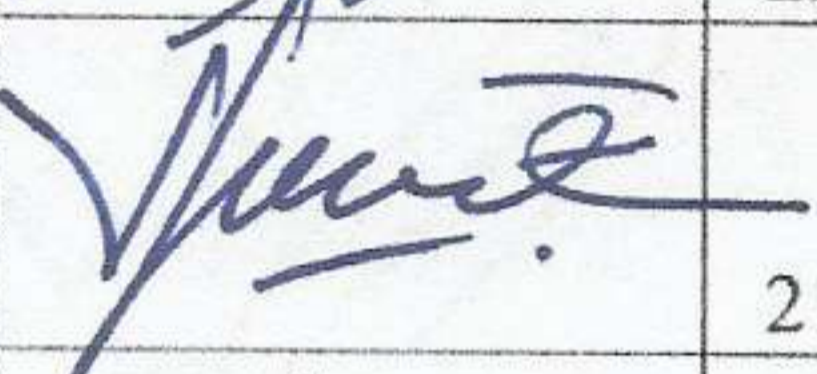
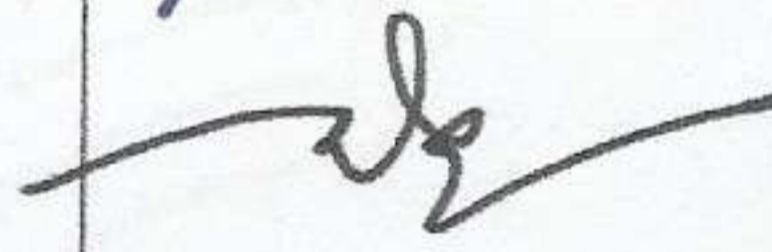
## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....	216
Lampiran 2 Hasil Ujicoba Penelitian .....	250
Lampiran 3 Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba.....	275
Lampiran 4 Hasil Penelitian.....	304
Lampiran 5 Uji Normalitas .....	329
Lampiran 6 Perhitungan Koefisien Korelasi.....	369
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis .....	406
Lampiran 8 Analisis Kebaruan Penelitian.....	414



**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH  
UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Dadi Ahmad Roswandi  
No. Registrasi : 7617168276  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi. Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		14-08-2021
2.	Dr. Suryadi (Sekretaris/Koordinator Program Studi S3 Manajemen Pendidikan)		23-07-2021
3.	Prof. Dr. Unifah Rosyidi, M.Pd (Promotor)		22-07-2021
4.	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd (Kopromotor)		22-07-2021
5.	Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd (Penguji)		21-07-2021
6.	Prof. Dr. Aan Komariah, M.Pd (Penguji Luar)		19-07-2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dadi Ahmad Roswandi  
NIM : 7617168276  
Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan  
Alamat email : icdadi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tesis     Disertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, EFIKASI DIRI, DAN  
KEPUASAN KERJATERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENYULUH  
KELUARGA BERENCANA BADAN KEPENDUDUKAN  
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI JAWA BARAT**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 14 Februari 2022

Penulis

(Dadi Ahmad Roswandi)