

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Erlangga Satria Wibawa Sakti

egasatriaa28@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed examined and analyzed the effect of work satisfaction, work involvement, and individual characteristics, on organizational comitmen at PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. The population was 49 employees of PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo who belonged to General Manager (1), finance (2), human resource development (2), information technology (1), marketing (4), administration (6), customer service (3), and operational divisions (30). Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. The data were primary. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. It examined the effect of work satisfaction, work involvement, and individual characteristics (t-test) on organizational commitment. Additionally, f-test was used to examine whether the research was properly or not to be used. The result showed that work satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment. Likewise, work involvement had a significantly positive effect on organizational commitment. Similarly, individual characteristics had a positive and significant effect on the organizational commitment at PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo

Keywords: Work satisfaction, work involvement, individual characteristics, organizational comitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo yang berjumlah 49 responden yang terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian *general manager* sebanyak 1 orang, bagian *finance* sebanyak 2 orang, bagian *human resource development* sebanyak 2 orang, bagian *information technology* (IT) sebanyak 1 orang, bagian *marketing* sebanyak 4 orang, bagian administrasi sebanyak 6 orang, bagian *customer service* sebanyak 3 orang, bagian operasional sebanyak 30 orang. Sumber data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, karakteristik individu (Uji t) terhadap komitmen organisasi. Sedangkan (Uji f) digunakan untuk menguji apakah penelitian ini layak atau tidak digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu (*Statistic Product Service and Solution*) SPSS 26. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Cahaya Auliya Maharani.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, karakteristik individu, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Pada perkembangan di era globalisasi yang saat ini semakin maju, dimana perusahaan atau organisasi diharap dapat beradaptasi dengan cepat dikarenakan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia dan teknologi menjadi peran paling penting dalam penyesuaian perkembangan zaman. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan yang

menjadi tujuan perusahaan. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki terutama terkait dengan kualitas, efisiensi kerja, dan kemampuan profesionalitas harus ditingkatkan dari waktu ke waktu untuk mendukung perubahan yang lebih baik bagi organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Cahaya Auliya Maharani yang bertempat di Jl. Balai Desa Ds. Banjar Kemantren RT 04 RW 02 Buduran, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia, dimana terdapat para karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap instansi tersebut dan bekerja secara maksimal. PT Cahaya Auliya Maharani adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa ekspedisi pengiriman barang melalui jalur darat, laut, dan udara di Indonesia. PT Cahaya Auliya Maharani didirikan pada bulan Januari tahun 2019. PT Cahaya Auliya Maharani juga memberikan pelayanan terhadap perusahaan yang menjadi konsumen mereka dengan membantu jasa retail, pindahan, trucking, persewaan gudang, serta jasa pengiriman project yang sudah terpercaya dan memenuhi persyaratan standar yang sudah ditetapkan. PT Cahaya Auliya Maharani dalam kegiatan operasionalnya menerapkan pelayanan yang berkualitas dengan memberikan pelayanan transportasi secara aman, cepat, terjangkau dan bertanggung jawab sehingga memberikan rasa nyaman dan puas terhadap konsumennya. Dalam melakukan kegiatan operasional, PT Cahaya Auliya Maharani menggunakan beberapa peralatan dan unit transportasi yang memadai dan mempunyai untuk mendukung kegiatan operasional mereka sehingga mampu memenuhi tantangan permintaan konsumen maupun kondisi persaingan yang mereka hadapai seiring berkembangnya zaman.

Kebijakan hak dan kewajiban bagi banyak organisasi menjadi suatu masalah yang tidak signifikan untuk sebuah instansi ataupun perusahaan. Pemberian hak dan kewajiban yang baik, dalam artian terdapat keselarasan antara beban kewajiban yang ditanggung terhadap pegawai dan adanya sesuatu yang diterima pegawai sebagai stimulan penunjang kerja yang telah diberikan perusahaan. Keselarasan hak dan kewajiban yang baik didalam suatu perusahaan dapat menimbulkan dampak positif, tetapi sebaliknya keselarasan hak dan kewajiban juga dapat berdampak negatif atau tidak baik terhadap perusahaan. Dampak negatif yang dialami perusahaan yaitu adanya individu atau personal yang memanfaatkan kondisi tersebut untuk tidak berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwasanya perusahaan atau instansi perlu memperhatikan ketepatan pemberian hak dan kewajiban pegawai, mengingat hal tersebut bisa berdampak bagi keseriusan kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, serta para pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Selain itu, jika pemenuhan hak dan kewajiban pegawai berjalan dengan baik dapat berdampak pada terjadinya peningkatan kinerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Menurut Fatmawati (2017), komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap karyawannya, yaitu mengakibatkan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik, menciptakan kepuasan kerja, dan keinginan individu untuk bertahan terhadap perusahaan atau instansinya. Oleh karena itu komitmen organisasi harus benar-benar diperhatikan perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dan bertahan dalam jangka pendek maupun panjang. Faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, antara lain; kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan karakteristik Individu.

Faktor pertama, yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan yaitu terkait kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2010:501), kepuasan kerja ialah sikap umum yang dilaksanakan seseorang dalam menyikapi terkait hal yang dikerjakannya, yang menunjukkan perbedaan antara sesuatu yang harus dilakukan karyawan dan jumlah penghargaan yang didapat. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari kinerja pegawai baik dari dalam maupun luar. Dari segi eksternal, kepuasan seorang individu dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Baik dari setingkat, atasan, dan bawahan. Sedangkan dari segi internal, kepuasan individu tentu akan berhubungan dengan komitmen dalam bekerja, baik komitmen organisasi maupun komitmen profesional. Jika

kepuasan kerja dapat tercapai oleh karyawan, memungkinkan komitmen organisasi mereka juga akan meningkat terhadap perusahaan dan perusahaan mendapatkan keuntungan yang disebabkan kinerja karyawan lebih dinamis dan produktif. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja juga harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan guna menunjang aspek kemajuan suatu perusahaan. Menurut Rizwan *et al.* (2018) keterlibatan kerja adalah tingkatan pegawai menyatukan diri terhadap pekerjaan, menyisihkan waktu dan tenaga, dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Personal dengan keterlibatan kerja tinggi menempatkan kepentingan pekerjaan di pusat hidupnya. Peningkatan keterlibatan kerja berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas perusahaan dengan melibatkan karyawan secara bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan memperoleh pengalaman yang luas dan lebih berkesan. Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri personal untuk berusaha secara maksimal guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap suatu perusahaan. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri dan Aprilyana (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor selanjutnya, untuk seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari karakter individu. Menurut Safrijal (2020) karakteristik individu adalah sebuah perbedaan sikap yang dimiliki seorang personal dengan personal lainnya. Setiap individu tentunya mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dari satu individu ke individu yang lainnya. Menurut Badeni (2014:139) karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki masing-masing personal antara lain; *ability* (tingkat pemahaman, ketrampilan yang dikuasai, dapat berkomunikasi dengan baik, dan dapat bekerjasama dalam tim), *biographical characteristics* (jenis kelamin, status pernikahan, usia, beban yang ditanggung, masa pengabdian organisasi), dan *personality* (kepribadian, perilaku, atau sikap) yang terdapat dalam personal itu sendiri. Karakter individu sangat perlu diperhatikan didalam suatu perusahaan dikarenakan merupakan bagian penting. Dengan ini, Perusahaan dapat mengetahui dan memahami karakter per personal agar digunakan sebagai acuan untuk menyelaraskan hubungan pegawai dengan pegawai lain maupun pegawai dengan perusahaan. Penelitian ini mengacu pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rusni *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi". Uraian pokok permasalahan atau rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?, (2) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?, (3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, (2) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, (3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:47) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) ialah dimana individu bekerja dan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan kenginanannya untuk mempertahankan dirinya menjadi sebuah anggota. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan atau instansi adalah pegawai yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan dan instansinya. Untuk dapat menentukan tingkat pencapaian suatu perusahaan dapat terlihat melalui tingkat tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh suatu pegawai atau karyawan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak terhadap stabilitas dalam bekerja dan menghasilkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2016:78) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu perusahaan, yaitu faktor organisasi, faktor kesadaran, faktor pendapatan, faktor kemampuan keterampilan, faktor aturan, dan faktor pelayanan. Komitmen organisasi setiap pegawai dapat sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Luthans (2014:148), Komitmen organisasi memiliki 3 indikator, yaitu *affective commitment* (komitmen aktif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), *normative commitment* (komitmen normatif).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015: 139), Kepuasan kerja ialah perilaku karyawan saat mereka melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan mempunyai perasaan puas dengan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap apa yang mereka kerjakan. Robbins dan Judge (2015:149), termasuk faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, yaitu timbal balik yang sesuai, pekerjaan yang menantang, dukungan rekan kerja, pekerjaan sesuai, hubungan antara kepribadian dengan pekerjaan yang sesuai, dan faktor gen. Menurut Putrana *et al.* (2016), menemukan bahwa ada 5 indikator yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, pembayaran, pimpinan, peluang promosi, dan rekan kerja.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja ialah merupakan keterlibatan emosional dan mental individu-individu dalam situasi kelompok yang mempengaruhi mereka untuk memberikan peranan kepada tujuan kelompok, termasuk pembagian tanggung jawab guna mencapai tujuan tersebut. Menurut Robbins *et al.* (2012:337), keterlibatan kerja ialah tahapan pengidentifikasian pegawai terhadap pekerjaannya, ikut berperan secara aktif terhadap pekerjaannya, dan beranggapan kinerja ialah lebih utama daripada dirinya sendiri. Menurut Safaria (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, antara lain emosional keterlibatan kerja, ialah tentang sejauh mana personal secara psikologis mengidentifikasi dirinya terkait pekerjaan yang dibebankan kepadanya, kognitif keterlibatan kerja, ialah berhubungan dengan proses berpikir, dengan penekanan khusus terhadap logika dan rasionalitas. Ini mengarah terhadap perwujudan harapan, keyakinan dan pengamalan personal terkait objek tertentu, perilaku keterlibatan kerja, ialah mengarah terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Irawan *et al.* (2017) berpendapat bahwa keterlibatan kerja memiliki 3 indikator, antara lain (1) aktif keterlibatan dalam pekerjaan, menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mempunyai tingkat kepedulian, perhatian dan memiliki kemampuan dalam bidang yang diperhatikannya, (2) menjadikan pekerjaan sebagai kepentingan utama, ialah seorang karyawan memiliki rasa bahwa pekerjaan merupakan kepentingan utama yang ada didalam hidupnya, (3) Pekerjaan termasuk hal yang penting bagi harga dirinya, dapat dilihat melalui seorang karyawan dalam

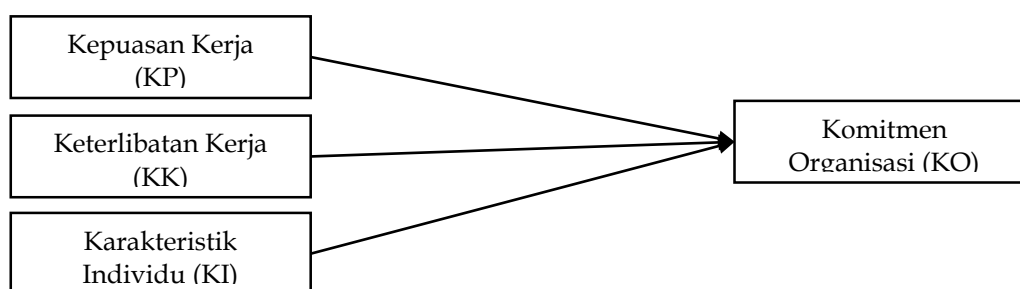
berprespektif mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan beranggapan pekerjaan ini hal utama sebagai harga dirinya.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang dimiliki oleh personal dan membedakan personal satu dengan personal lainnya, yang terbentuk melalui pengaruh internal maupun eksternal. Menurut Subkhi (2013:23), karakteristik individu ialah suatu perilaku atau sikap seseorang yang dipengaruhi dan digerakkan oleh faktor personal. Menurut Panggabean (2017:18), mengatakan bahwa karakteristik individu memiliki beberapa faktor, antara lain jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, status, jumlah beban yang ditanggung. Menurut Subyantoro (2019) mengatakan bahwa karakteristik individu mempunyai beberapa indikator, yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual merupakan gambaran secara garis besar alur logika berjalannya penelitian. Rerangka konseptual menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa penelitian terdahulu, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja ialah tahapan dimana seorang pegawai merasa senang dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan berhubungan dengan hasil yang didapat dan bentuk sistem kerja yang dijalankan perusahaan. Menurut Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Simpulan penelitian Kuhapuruw (2020) menunjukkan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh secara signifikan. Namun, menurut penelitian Sutyem *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:
H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja merupakan peranan atau partisipasi dari seorang karyawan yang melibatkan mental serta emosional mereka, sehingga mempengaruhi personal tersebut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Menurut Tanjung (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Septiana (2023) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H₂: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Karakteristik individu merupakan suatu ciri khas yang ada dalam diri pegawai yang membedakan pegawai satu dengan yang lainnya, yang timbul oleh pengaruh internal maupun eksternal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rusni *et al.* (2022) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H₃: Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:13) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada data tertentu yang berkaitan dengan sampel dan populasi, berupa nilai numerik yang diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat pengujian untuk menarik kesimpulan dari permasalahan yang dikaji oleh peneliti. Sugiyono (2017:148) populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat atau karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti yaitu pegawai PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo yang berjumlah 49 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:149) sampel ini merupakan bagian dari karakteristik dan nilai populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* untuk melakukan pengambilan sampel. Sugiyono (2017:84) pengertian teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang lebih rendah atau kesempatan yang sama pada setiap elemen dan anggota dari populasi sampel. Peneliti menggunakan sampel jenuh, dengan cara penentuan sampel memilih seluruh responden dalam populasi (Sugiyono, 2017:214). Sampel yang digunakan peneliti adalah pegawai PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo sebanyak 49 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh oleh seorang peneliti melalui pengumpulan data secara mandiri atau dengan melakukan penelitian langsung oleh peneliti tersebut (Fatihudin, 2015:116). Pengumpulan data primer dilakukan langsung di lapangan, pada saat penelitian sedang berlangsung. Data primer penelitian ini, diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan peneliti kepada responden atau objek penelitian. Sumber data yang didapat oleh peneliti dalam penelitian ini hanya dari pegawai PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo dengan menggunakan cara menyebarkan kuesioner terkait pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang telah ada secara lengkap, dimana nantinya kuesioner tersebut akan dijawab oleh responden dengan sampel yang sesuai dengan pengidentifikasian sebelumnya. Didalam penelitian ini, peneliti melakukan proses

pengumpulan data dengan benar melalui metode kuesioner untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuesioner dapat didefinisikan sebagai kumpulan beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data atau Kumpulan informasi yang memuat jawaban yang diberikan responden. Teknik penelitian ini menggunakan skala *likert*, Sugiyono (2017:86) skala *likert* ialah skala yang dipergunakan untuk menguji pendapat, sikap, dan pandangan personal atau kelompok mengenai suatu fenomena. Berikut jawaban masing-masing indikator dengan menggunakan gradien skala likert dari nilai tertinggi ke nilai terendah adalah sebagai berikut: (1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, (2) Setuju (S) dengan skor 4, (3) Setuju (S) dengan skor 3, (4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, (5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2), variabel penelitian adalah sesuatu dalam beberapa bentuk yang dipilih peneliti sebagai acuan suatu penelitian sehingga hasilnya berupa keterangan mengenai pokok bahasan yang menjadi dasar diambilnya kesimpulan. Pada penelitian ini variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (*dependen*) dan variabel bebas (*independen*).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pendefinisian variabel yang telah diidentifikasi agar dapat dianalisis dan diukur besarnya. Berikut definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini antara lain:

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa yang timbul atau sikap pegawai untuk mengabdikan diri kepada PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo guna keberlangsungan kepentingan diri sendiri dan juga perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komitmen organisasi pegawai, Luthans (2014:148) adalah sebagai berikut: (1) Komitmen afektif dari ikatan antar pegawai dalam perusahaan, (2) Komitmen berkelanjutan dari tidak menemukan pilihan lain selain bertahan pada perusahaan tersebut, (3) Komitmen normatif dari lama mengabdikan seorang pegawai dikarenakan loyalitas itu penting terhadap perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja termasuk kedalam apa yang dirasakan dan diperoleh pegawai dalam bentuk perilakunya terhadap PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo. Indikator dalam penelitian ini menurut Putrana *et al.* (2016) adalah sebagai berikut: (1) pekerjaan yang dibebankan semasa bekerja kepada pegawai. (2) pembayaran yang diterima semasa bekerja oleh pegawai (3) Pimpinan yang memiliki kemampuan yang baik terhadap pegawai. (4) Peluang promosi yang diajukan dan diberikan kepada pegawai. (5) Rekan kerja yang baik sesama pegawai.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo. Indikator dalam penelitian ini menurut Irawan *et al.* (2017) adalah sebagai berikut (1) Aktif keterlibatan dalam pekerjaan, menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mempunyai tingkat kepedulian, perhatian dan memiliki kemampuan dalam bidang yang diperhatikannya. (2) Menjadikan pekerjaan sebagai kepentingan utama, ialah seorang karyawan memiliki rasa bahwa pekerjaan merupakan kepentingan utama yang ada didalam hidupnya. (3) Pekerjaan termasuk hal yang

penting bagi harga dirinya, dapat dilihat melalui seorang karyawan dalam berprespektif mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan beranggapan pekerjaan ini hal utama sebagai harga dirinya.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan suatu ciri khas yang ada pada dalam diri pegawai dan membedakan pegawai satu dengan yang lainnya pada PT Cahaya Auliya Maharani Sidoarjo. Indikator dalam penelitian ini menurut Subyantoro (2019) adalah sebagai berikut (1) kemampuan, (2) nilai, (3) sikap, (4) minat.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah pengujian yang digunakan terhadap isi suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur keakuratan instrumen yang digunakan dalam penelitian (Menurut Ghozali (2016:53), uji validitas digunakan untuk menilai kevalidan suatu instrument atau kuesioner terkait pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam angket tersebut, dengan tujuan mengukur sesuatu yang diukur oleh instrument tersebut. Ghozali (2016:53) menetapkan beberapa kriteria uji validitas, yang melibatkan aspek-aspek berikut: (1) Apabila signifikan $\leq 0,05$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid, (2) Apabila signifikan $> 0,05$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

Uji Reabilitas

Ghozali (2016:46) reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dipergunakan guna mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner. Koefisien *Alpha Cronbach* memiliki kriteria batas rendah 0,6 guna mengatakan nilai reliabilitas. Jika kriteria pengujian telah memenuhi berdasar *Alpha Cronbach*, maka kuesioner mampu dikatakan *riabel*.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:21), analisis deskriptif merupakan statistik yang berguna untuk melakukan analisis atau menjelaskan suatu hasil dari penelitian, namun tidak dipergunakan menjadi sebuah kesimpulan yang lebih luas. Dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS untuk melakukan uji analisis deskriptif. Pengukuran analisis deskriptif dapat dihitung dengan menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

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

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda, merupakan suatu metode sistematis untuk melakukan analisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:275), analisis linear berganda digunakan pada suatu penelitian guna meneliti bagaimana kondisi naik turunnya variabel terikat jika menggunakan 2 variabel bebas atau lebih sebagai variabel prediktor. Teknis analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode persamaan sebagai berikut:

$$KO = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 KK + \beta_3 KI + e$$

Keterangan:

PBV : Komitmen Organisasi

α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
KP	: Kepuasan Kerja
KK	: Keterlibatan Kerja
KI	: Karakteristik Individu
e	: Kesalahan (<i>Standart Error</i>)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pada model regresi mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui normalitas residual, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas ini memiliki ketentuan pengujian jika pada nilai signifikansi dari nilai hitung *Kolmogorov-Smirnov* berada $>$ (diatas) 0,05 maka data dapat dikatakan normal, namun apabila nilai hitung *Kolmogorov-Smirnov* berada $<$ (dibawah) 0,05 maka data dapat dikatakan dengan tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinieritas, dapat diteksi melalui *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi diantara variabel independen. Model regresi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah nilai 10, maka model regresi bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk pengujian model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat diketahui ada atau tidaknya melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Artinya, guna mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat pola tertentu dalam grafik scatterplot antara SPREID dan ZPRED. Dimana sumbu X adalah residual yang distudentized, sedangkan sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi. Cara untuk ada atau tidaknya mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat menggunakan grafik *scatterplot*. Apabila grafik terdapat tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu model dapat menjelaskan berbagai jenis variabel terikat, dengan koefisien determinasi memiliki nilai antara 0-1. Apabila jika R^2 mendekati angka satu menandakan bahwa semua variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk mengetahui variasi variabel dependen serta memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji koefisien regresi F digunakan untuk mencari tahu variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Jika nilai lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya apabila nilai lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas sering digunakan dalam mengukur suatu item pada kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun penjelasan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (KP), Keterlibatan Kerja (KK), Karakteristik Individu (KI), dan Komitmen Organisasi (KO) sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel Indikator	Nilai Sig	R hitung	r kritis	Keputusan
Kepuasan Kerja :				
KP1	0,000	0,719	0,349	Valid
KP2	0,000	0,782	0,349	Valid
KP3	0,000	0,799	0,349	Valid
KP4	0,000	0,716	0,349	Valid
KP5	0,001	0,581	0,349	Valid
Keterlibatan Kerja :				
KK1	0,000	0,931	0,349	Valid
KK2	0,000	0,859	0,349	Valid
KK3	0,000	0,810	0,349	Valid
Karakteristik Individu :				
KI1	0,000	0,827	0,349	Valid
KI2	0,000	0,814	0,349	Valid
KI3	0,001	0,455	0,349	Valid
KI4	0,000	0,837	0,349	Valid
Komitmen Organisasi :				
KO1	0,000	0,909	0,349	Valid
KO2	0,000	0,804	0,349	Valid
KO3	0,000	0,841	0,349	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Reabilitas

Berikut ini yaitu hasil dari pengujian reliabilitas yang digunakan dalam mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan kuesioner dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* maka ditampilkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (KP)	0,765	Reliabel
Keterlibatan Kerja (KK)	0,835	Reliabel
Karakteristik Individu (KI)	0,716	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,802	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	41	83,7 %
Perempuan	8	16,3 %
Total	49	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden PT Cahaya Auliya Maharani yang dapat dilihat pada Tabel 3, yang mendominasi pada PT Cahaya Auliya Maharani yaitu karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang karyawan (83,7%). Lalu selanjutnya diikuti dengan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang karyawan (16,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 29 Tahun	38	77,6%
30 - 39 Tahun	10	20,4%
40 - 49 Tahun	1	2,0%
Total	49	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, sebagian besar responden penelitian berusia 20 - 29 tahun dengan jumlah 38 orang (77,6%). Selain itu, responden penelitian lainnya berada di usia 30 - 39 Tahun sebesar 10 orang (20,4%) dan 40 - 49 Tahun sebesar 1 orang (2,0%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA Sederajat	11	22,4%
Diploma	3	6,1%
Sarjana	35	71,4%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5, sebagian besar responden penelitian memiliki latar pendidikan SMA Sederajat sebesar 11 orang (22,4%). Selain itu, responden penelitian lainnya memiliki latar Pendidikan Diploma sebesar 3 orang (6,1%) ada juga Sarjana sebesar 35 orang (71,4%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 - 4 Tahun	49	100%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6 pada umumnya karyawan yang telah dijadikan responden penelitian dengan masa kerja 1 – 4 tahun sebanyak 49 orang karyawan dengan jumlah presentase sebesar 100%.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1	Pekerjaan yang diberikan instansi sesuai terhadap saya (KP1)	0	2	15	23	9	49	3,80
2	Gaji yang diberikan instansi sesuai terhadap saya (KP2)	0	7	11	22	9	49	3,67
3	Saya merasa bahwa pimpinan saya mempunyai kemampuan baik. (KP3)	0	2	14	21	12	49	3,88
4	Perusahaan memberikan peluang kepada pegawai untuk mendapatkan promosi (KP4)	0	1	11	23	14	49	4,02
5	Saya mempunyai rekan kerja yang baik (KP5)	0	3	12	22	12	49	3,88
Jumlah								3,88

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 7 dapat dilihat rata-rata mengenai pernyataan pada setiap indikator kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu nilai mean yang terendah 3,67 yang dimana gaji yang diberikan sudah sesuai dengan terhadap kepuasan karyawan, mean yang tinggi bernilai 4,02 yang dimana Perusahaan memberikan peluang kepada pegawai untuk mendapatkan promosi. Dan nilai tersebut termasuk pada kategori tanggapan “setuju” yang mana nilai rata-rata berada dalam interval $3,40 < BK \leq 4,20$ yang artinya bahwa karyawan PT Cahaya Auliya Maharani memberikan pandangan setuju terhadap seluruh pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel Kepuasan Kerja.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1	Saya selalu menunjukkan rasa antusias Ketika saat menjalankan suatu pekerjaan. (KK1)	0	4	13	21	11	49	3,80
2	Pekerjaan ini adalah kepentingan utama bagi saya. (KK2)	0	3	6	27	13	49	4,02
3	Pekerjaan ini merupakan hal yang penting bagi harga diri saya. (KK3)	0	3	6	27	13	49	3,73
Jumlah								3,84

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 8 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden mengenai pernyataan pada setiap indikator keterlibatan kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu nilai mean yang terendah 3,73 yang dimana pekerjaan ini merupakan hal yang penting bagi harga diri setiap karyawan, mean yang tinggi dengan nilai 4,02 yang dimana pekerjaan ini adalah kepentingan utama bagi diri setiap karyawan. Dan nilai tersebut termasuk pada kategori tanggapan “setuju” yang mana nilai rata-rata berada dalam interval $3,40 < SK \leq 4,20$ yang artinya bahwa karyawan PT

Cahaya Auliya Maharani memberikan pandangan setuju terhadap seluruh pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel Keterlibatan Kerja.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Individu

Tabel 9
Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Individu

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. (KI1)	3	7	18	19	2	49	3,20
2	Saya menunjung tinggi nilai – nilai kebersamaan (KI2)	0	11	14	21	3	49	3,33
3	Saya mempunyai sikap yang terbuka sehingga mampu bekerja dengan siapapun dalam sebuah kelompok atau tim (KI3)	1	3	14	21	10	49	3,73
4	Minat saya terhadap suatu pekerjaan dapat membantu meningkatkan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. (KI4)	1	5	23	33	19	49	3,55
Jumlah								3,55

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 9 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden mengenai pernyataan pada setiap indikator Karakteristik Individu diperoleh nilai rata-rata yaitu nilai mean yang terendah 3,20 yang dimana karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mean yang tinggi dengan nilai 3,73 yang dimana karyawan mempunyai sikap yang terbuka sehingga mampu bekerja dengan siapapun dalam sebuah kelompok atau tim. Dan nilai tersebut termasuk pada kategori tanggapan “setuju” yang mana nilai rata-rata berada dalam interval $3,40 < SE \leq 4,20$ yang artinya bahwa karyawan PT Cahaya Auliya Maharani memberikan pandangan setuju terhadap seluruh pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel Karakteristik Individu.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1	Saya memiliki rasa bangga dikarenakan menjadi bagian dari instansi ini (KO1)	0	2	10	29	8	49	3,88
2	Saya merasa sulit mendapatkan pekerjaan lain jika saya keluar dari instansi ini. (KO2)	0	0	9	35	5	49	3,92
3	Saya menyadari bahwa loyalitas terhadap instansi merupakan suatu hal yang harus dilakukan. (KO3)	0	2	8	32	7	49	3,90
Jumlah								3,90

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 10 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden mengenai pernyataan pada setiap indikator kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata yaitu nilai mean yang terendah 3,88

yang dimana karyawan memiliki rasa bangga dikarenakan menjadi bagian dari instansi ini, mean yang tinggi dengan nilai 3,92 yang dimana Saya merasa sulit mendapatkan pekerjaan lain jika saya keluar dari instansi ini. Dan nilai tersebut termasuk pada kategori tanggapan "setuju" terhadap seluruh pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel Komitmen Organisasi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Uji Analisis regresi linier berganda telah digunakan dalam menganalisis pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, karakteristik individu terhadap komitmen organisasi. Dalam analisis regresi ini peneliti telah mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,343	1,085		1,238	0,222
Kepuasan Kerja	0,127	0,054	0,237	2,354	0,023
Keterlibatan Kerja	0,463	0,086	0,553	5,394	0,000
Karakteristik Individu	0,185	0,050	0,312	3,696	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji analisis regresi linear berganda yang memperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KO = 1.343 + 0,127KP + 0,463KK + 0,185KI + e$$

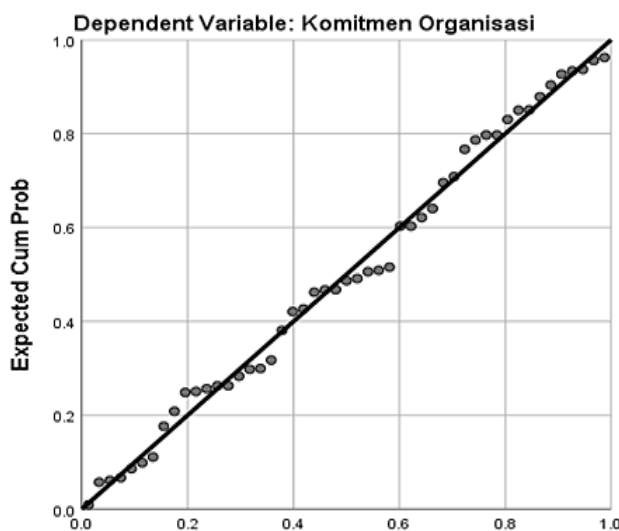
Hasil persamaan model regresi linear berganda diatas memberikan informasi atas uji hipotesis yang dilakukan antara variabel independen dengan variabel dependen, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 1.343 hal ini telah menyatakan bahwa, jika variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja, karakteristik individu, dan komitmen organisasi = 0 atau tidak ada, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 1.343. (2) Koefisien regresi kepuasan kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,127. nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel kepuasan kerja telah memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasi. (3) Koefisien regresi keterlibatan kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,463. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi. Artinya apabila keterlibatan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasi. (4) Koefisien regresi karakteristik individu yang menunjukkan angka sebesar 0,185. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi. Artinya apabila karakteristik individu meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pada model regresi mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk menguji apakah data telah berdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas yang

dilakukan dengan analisis grafik dalam penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot* yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2
 Hasil Uji Normalitas Data
 Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat diindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi normal dan memenuhi normalitas

Kemudian setelah menggunakan grafik *P-Plot*, pada uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Agar lebih akurat penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas melalui uji statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		49
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,91216866
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,076
	<i>Positive</i>	0,076
	<i>Negative</i>	-0,059
<i>Test Statistic</i>		0,076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah. 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan oleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, dan bisa digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

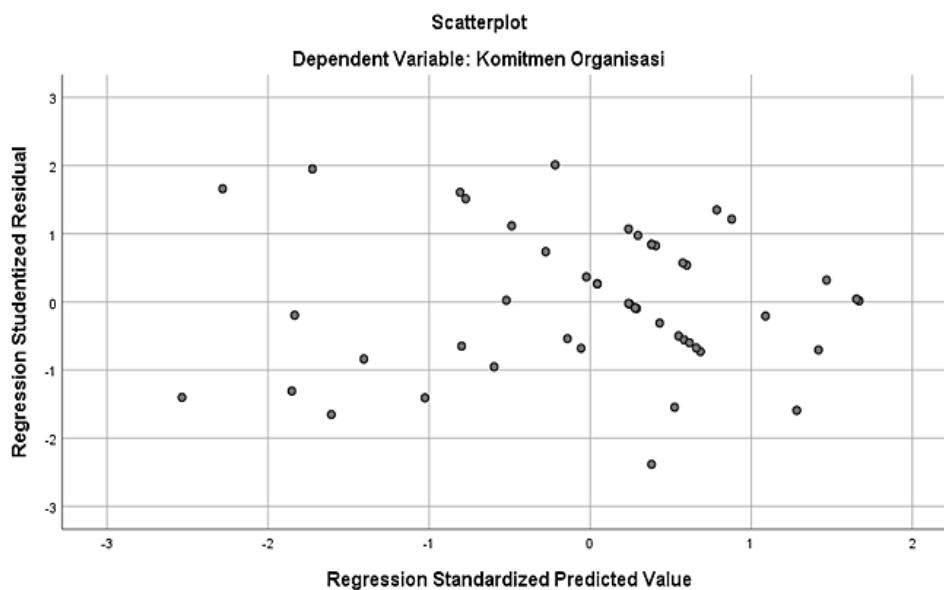
Variabel	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	1,490	Tidak terjadinya Multikolinearitas
Keterlibatan Kerja	1,543	Tidak terjadinya Multikolinearitas
Karakteristik Individu	1,045	Tidak terjadinya Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diketahui nilai *tolerance* dari setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF menunjukkan nilai lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak ada multikolinearitas dan model regresi tersebut baik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari analisis grafik dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik dapat dilihat pada grafik *scatterplot* pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebut tidak membentuk pola corong dan tersebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, sehingga dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Pengjian Hipotesis

Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Derterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,833 ^a	0,694	0,673	0,942

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas telah diketahui bahwa *R square* (R^2) sebesar 0,694 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi PT Cahaya Auliya Maharani sebesar 69,4% sedangkan sisanya $100\% - 69,4\% = 30,6\%$ di kontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda telah digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi PT Cahaya Auliya Maharani. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,833 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi telah memiliki hubungan yang erat sebesar 8,33.

Analisis Kelayakan Model (Uji F)

Uji koefisien regresi F digunakan untuk mencari tahu variabel independen secara bersama-sama atau stimultan terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,470	3	30,157	33,978	0,000 ^b
	Residual	39,938	45	0,888		
	Total	130,408	48			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, yang diperoleh F hitung sebesar 33.978 dengan tingkat signifikan yang berada pada $0,000 \leq 0,05$ maka pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan karakteristik individu secara bersama-sama yang signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga layak digunakan dan dapat dijadikan untuk penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada Tabel 16, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil uji t untuk variabel KP telah mendapatkan nilai 0,023 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Kepuasan Kerja (KP) telah berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.. (2) Hasil uji t untuk variabel KK telah mendapatkan nilai 0,000 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Keterlibatan Kerja (KK) telah berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (3) Hasil uji t untuk variabel KI telah mendapatkan nilai 0,001 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Karakteristik Individu (KI) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,343	1,643		1,238	0,222	
Kepuasan Kerja	0,127	0,054	0,237	2,354	0,023	Signifikan
Keterlibatan Kerja	0,463	0,086	0,553	5,394	0,000	Signifikan
Karakteristik Individu	0,185	0,050	0,312	3,696	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi PT Cahaya Auliya Maharani telah berjalan maksimal. PT Cahaya Auliya Maharani telah berusaha dalam meningkatkan Kepuasan kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel tanggapan responden terhadap kepuasan kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 4,02 adalah karyawan merasa bahwa pimpinan nya mempunyai kemampuan yang baik. Karyawan PT Cahaya Auliya Maharani adalah Perusahaan yang memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan selalu memberikan promosi seperti pengangkatan jabatan, kenaikan gaji, dan berbagai perkembangan karir lainnya sehingga karyawan juga merasa puas bekerja di PT Cahaya Auliya Maharani. Pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan para pegawai PT Cahaya Auliya Maharani hal ini bisa dilihat dari nilai tanggapan responden yang cukup tinggi juga, pegawai mempunyai banyak rekan kerja yang baik, dan pegawai juga merasa bahwa pimpinan perusahaan mempunyai kemampuan yang baik, dengan bisa melihat porsi pekerjaan pegawai yang harus sesuai dengan peraturan perusahaan, dengan begitu pegawai juga merasa puas karena pimpinan pun mengikuti aturan perusahaan, Jika kepuasan kerja pada komitmen organisasi meningkat maka akan selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hal ini telah membuktikan bahwa dalam pencapaian komitmen organisasi secara maksimal dan harus dengan Kepuasan Kerja yang baik dan mendukung. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,023 yang artinya berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku karyawan saat mereka melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan mempunyai perasaan puas dengan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap apa yang mereka kerjakan (Robbins dan Judge, 2015: 139). Hasil ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2019), yang telah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sebaliknya Yuningsih (2022), yang telah menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa Keterlibatan kerja pada Komitmen Organisasi PT Cahaya Auliya Maharani telah bekerja secara maksimal. PT Cahaya Auliya Maharani telah berusaha dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja. Hal ini dapat dilihat pada Tabel tanggapan responden

terhadap keterlibatan kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 4,02 yang dimana pekerjaan ini adalah kepentingan utama bagi diri setiap karyawan PT Cahaya Auliya Maharani, dan juga karyawan PT Cahaya Auliya Maharani selalu menunjukkan rasa antusias ketika saat menjalankan pekerjaan, Hal tersebut dikarenakan keterlibatan kerja antar karyawan yang sangat mempengaruhi, pegawai PT Cahaya Auliya Maharani selalu antusias ketika menjalankan pekerjaan, pekerjaan yang dikerjakan dengan baik dan giat maka akan meningkatkan para rekan kerja untuk saling membantu, hal tersebut akan meningkatkan keterlibatan kerja antar pegawai PT Cahaya Auliya Maharani. Pekerjaan ini merupakan hal terpenting bagi harga diri para karyawan, karena keterlibatann kerja antar karyawan akan terlihat meningkat jika komitmen organisasi meningkat, hal tersebut selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan organisasi PT Cahaya Auliya Maharani

Hal ini telah membuktikan bahwa dalam pencapaian komitmen organisasi secara maksimal dan harus dengan Keterlibatan Kerja yang baik dan mendukung. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja ialah merupakan keterlibatan emosional dan mental individu-individu dalam situasi kelompok yang mempengaruhi mereka untuk memberikan peranan kepada tujuan kelompok, termasuk pembagian tanggung jawab guna mencapai tujuan tersebut (Robbins *et al.*, 2012:337). Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan Aprilyana (2019) yang telah menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sebaliknya Yuningsih (2022), yang telah menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa Karakteristik Individu pada Komitmen Organisasi PT Cahaya Auliya Maharani telah berjalan maksimal. PT Cahaya Auliya Maharani telah berusaha dalam meningkatkan Karakteristik individu. Hal ini dapat dilihat pada Tabel tanggapan responden terhadap karakteristik individu yaitu nilai tertinggi sebesar 3,73 adalah karyawan mempunyai sikap yang terbuka sehingga mampu bekerja dengan siapapun dalam sebuah kelompok atau tim, karyawan PT Cahaya Auliya Maharani memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan PT Cahaya Auliya Maharani menjunjung tinggi nilai nilai kebersamaan. Karyawan mempunyai minat terhadap suatu pekerjaan dapat membantu meningkatkan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang dimana karakter dari individu setiap karyawan PT Cahaya Auliya Maharani harus memiliki rasa membantu dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan. Dalam hal ini semakin tinggi tingkatan Karakteristik Individu pada komitmen maka dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal tersebut tentu secara langsung dapat memberikan pengaruhnya terhadap keberhasilan serta keberlangsungan dari PT Cahaya Auliya Maharani.

Hasil ini juga didukung oleh teori yang telah menyatakan bahwa Karakteristik Individu merupakan suatu karakter yang dimiliki oleh seseorang dan mempunyai ciri khas yang sesuai dengan perwatakannya. Panggabean (2017:18). Karakteristik Individu bisa didefinisikan sebagai suatu ciri khas yang dimiliki oleh personal dan membedakan personal satu dengan personal lainnya, yang terbentuk melalui pengaruh internal maupun eksternal. Semakin besar dan banyak nya perbedaan dari khas suatu watak orang maka semakin tinggi nya karakteristik individu pada orang tersebut. Hasil ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusni *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sebaliknya Yeni. (2014),

yang telah menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Cahaya Auliya Maharani. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja pada suatu perusahaan semakin baik dan tersusun dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan Komitmen Organisasi, maka hasil yang telah didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan PT Cahaya Auliya Maharani. (2) Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Cahaya Auliya Maharani. Hal ini dapat diartikan bahwa Keterlibatan Kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan komitmen organisasi, Jika keterlibatan kerja baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi dan sebaliknya jika keterlibatan kerja menurun maka akan menurunkan komitmen serta keuntungan perusahaan. PT Cahaya Auliya Maharani. (3) Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Cahaya Auliya Maharani, hal ini dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu telah berjalan dengan efektif yang ada pada PT Cahaya Auliya Maharani, karena karyawan pada PT Cahaya Auliya Maharani, mempunyai karakteristik individu yang tinggi seperti karyawan mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Dan akan berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini telah menggunakan empat variabel, 3 variabel independent dan satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi telah dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan PT Cahaya Auliya Maharani, dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan faktor Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Karakteristik Individu agar mampu menciptakan hal hal baru di masa yang akan datang. (2) Diharapkan PT Cahaya Auliya Maharani, dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan meningkatkan Kepuasan Kerja seperti pekerjaan yang dibebankan ke pegawai, gaji yang diberikan, adanya peluang promosi yang diberikan ke pegawai, dan sikap pimpinan yang memiliki kemampuan baik terhadap pegawai PT Cahaya Auliya Maharani. (3) Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Karakteristik Individu untuk menjelaskan variabel dependen Komitmen Organisasi. Terdapat variabel yang dapat menjelaskan komitmen organisasi seperti variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan faktor lainnya untuk penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
Fatihudin, D. 2015. *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi dari Teori ke Praktek*. Sidoarjo : ZitaFama Publisher.

- Fatmawati, S. G. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. 2(3).
- Ghozali, I 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Irawan, D. N. dan M. E., Widiana, 2017. Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3(3): 877-891.
- Kuhuparuw, V. J .2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Otganisasi Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Ambon. *Jurnal Cita Ekonomika*. 14(1): 55-66.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Will Companies.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putrana, Y., A. Fathoni, dan M. M. Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran Semarang*. 2(2).
- Rizwan, R. dan F. Faisal. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. 2(1): 78-87.
- Rusni, M. A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi Pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean. *Jurnal Riset Manajemen*. 11(01).
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrijal. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kota Langsa. *Jurnal Economica Didactica*. 2(1): 2354-6360.
- Sari, R. P. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. 4(2): 1-10.
- Septiana, D. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Milenial Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Universitas Lampung*. 1(1).
- Subkhi dan J. Mohammad. 2013. *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Subyantoro, A. 2019. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 11(1): 11-19.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutiyem., D. Trismiyanti, M. R. Linda, R. Yonita., dan Suheri. 2020. The Impact Of Job Satisfaction And Employee Engagement On Organizational Commitment. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*. 2(1): 55-66.
- Tanjung, H. 2019. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*. 4(2).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

- Yeni, I. L. 2020. Pengaruh Tingkat Karakteristik Individu , Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Ponorogo. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. 1(1).
- Yuningsih, N. 2022. Peran Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manageable*. 1(1).