



Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat

Asrani Asrani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Djoko Suprayetno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

I Nyoman Nugraha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Korespondensi Penulis : raasrani49@gmail.com

Abstract. *This research is entitled the influence of employee work engagement, job characteristics, and organizational support on organizational commitment in employees of the West Lombok Regency Dukcapil Service. This research aims to determine the influence and significance of the variables employee engagement, job characteristics and organizational support on organizational commitment at the West Lombok Regency Dukcapil Service. There were 35 respondents, using causal associative research methods, namely research used to see the relationship between variables. The data analysis used was multiple linear regression processed using IBM SPSS and statistical tests were carried out, namely the F test, t test and R Square test. The research results show that: 1). Employee engagement variables have a positive and significant effect on organizational commitment, 2). Job characteristics variables have a negative and insignificant effect on organizational commitment, and 3). The organizational support variable has a positive and significant effect on organizational commitment.*

Keywords: *Employee engagement, job characteristics, organizational support, and organizational commitment.*

Abstrak. Penelitian ini berjudul pengaruh keterlibatan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari variabel keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat. Responden berjumlah 35 orang, menggunakan metode penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda diolah menggunakan IBM SPSS dan melakukan uji statistik yaitu uji F, uji t dan uji R Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Variabel keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 2). Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, dan 3). Variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci : Keterlibatan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, dan komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Latar belakang

Setiap perusahaan, organisasi ataupun institusi menginginkan karyawan mereka memiliki keinginan untuk tetap tinggal di organisasi yang tinggi. Ada beragam contoh perusahaan, organisasi atau institusi di lingkungan sekitar kita yang menginginkan komitmen

kerja organisasi tinggi. Salah satunya institusi pemerintahan yakni Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman Dasan Geres – Gerung.

Dinas Dukcapil adalah perangkat daerah yang membidangi urusan administrasi kependudukan di provinsi atau kabupaten/kota. Perangkat daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah. Sedangkan, administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Penjelasan diatas terdapat dalam PERMENDAGRI/14/2020 pasal 1 ayat 1-4 (JDIH di lingkungan BPK RI, 2020).

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai

Pendidikan Terakhir	Pegawai ASN (orang)	Pegawai Kontrak (orang)
SMP/Sederajat	1 orang	1 orang
SMA/Sederajat	10 orang	44 orang
D-III	-	3 orang
D-IV	1 orang	-
S1	20 orang	26 orang
S2	3 orang	-
Total	35 orang	74 orang

Sumber: Bidang Umum dan Kepegawaian Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat

Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat memiliki 35 pegawai ASN dan 74 tenaga kerja kontrak (honorar). Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tidak semua pegawainya adalah seorang PNS. Karena tidak semua ASN adalah seorang PNS namun ada juga PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Seorang ASN ditunjuk untuk mampu melayani masyarakat sebaik mungkin dan memberikan pemahaman kepada masyarakat yang memiliki pemahaman kurang akan kependudukan dan pencatatan sipil. Salah satu caranya dengan melakukan sosialisasi ke desa-desa. Bukan hanya itu masih banyak tugas yang diberikan kepada mereka namun inti pokok dari tugas mereka adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat tentang kependudukan dan pencatatan sipil daerah setempat.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat bukanlah hal yang mudah. Masyarakat cenderung ketika diberi informasi hanya akan mendengarkan pada saat informasi tersebut diberikan. Namun, lupa ketika informasi itu sudah berlalu. Hal ini biasanya terjadi kepada masyarakat yang memiliki pemahaman kurang. Sehingga dibutuhkan usaha yang lebih ekstra. Masyarakat yang memiliki pemahaman kurang inilah yang terkadang dapat membuat pegawai

kedinasan mengalami kesulitan ketika melakukan tugas mereka yaitu memberikan pelayanan tersebut. Sehingga, memungkinkan tingkat jenuh mereka meningkat dan semangat kerja mereka menurun.

Dalam bidang kedinasan bisa dikatakan komitmen organisasional mereka sudah tinggi, mengapa? Karena mereka tidak melakukan pemecatan/PHK terhadap pegawainya. Hal ini terjadi karena para pegawai yang dipilih sudah melalui seleksi dan adanya sumpah/perjanjian sebelum memulai tugas mereka yaitu mengabdikan pada daerah kerja dan melayani masyarakat dengan baik. Adapun *resign* tidak terjadi di lingkup kedinasan, walaupun ada tapi sangat jarang bahkan hampir tidak pernah. Seperti yang dikatakan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian beliau mengatakan bahwa beberapa tahun terakhir baru satu ASN yang mengajukan *resign* karena faktor pribadi bukan faktor pekerjaan. Serta satu ASN dipindah tugaskan ke pusat dan satu orang pension.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat sudah tinggi dan baik. Hal ini terlihat dari alasan mereka meninggalkan pekerjaan. Namun, bukan berarti tidak ada masalah. Terkadang masalah datang bukan hanya dari hal yang buruk saja dari hal baik pun dapat mendatangkan masalah. Disini peneliti ingin melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan meningkatkan komitmen organisasional yang ada pada Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat. Komitmen organisasi itu sendiri merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Greenberg dan Barron, 2003 dalam Yusuf & Syarif, 2017).

Pada kesempatan ini peneliti ingin melakukan penelitian tentang 3 variabel yang menurut peneliti berkaitan dengan keadaan di Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat. Variabel penelitian tersebut yaitu variabel keterlibatan kerja karyawan/pegawai, karakteristik pekerjaan dan dukungan dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi keterlibatan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional.

Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan sebab dengan terlibatnya pegawai akan mampu meningkatkan *persentase* pencapaian kerja menjadi lebih tinggi. Demikian pula, apabila pegawai dilibatkan maka rasa tanggung jawab dan loyalitas mereka terhadap organisasi meningkat sehingga komitmen kerja mereka pun dengan sendirinya akan tinggi. Keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai tata cara mendorong karyawan menuju pencapaian kinerja terbaik mereka sehingga akan memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Pada akhirnya, keterlibatan karyawan akan membentuk komitmen yang

tinggi dari karyawan tersebut (Febriansyah & Ginting, 2020:4). Selain itu, pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai harus bisa mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab mereka dengan kata lain harus mengetahui karakteristik dari pekerjaan mereka. karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara bersamaan memperbaiki efisiensi dan kepuasan kerja (Asnawi, 2019). Seorang pemimpin juga harus mengetahui kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga ia dapat menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka. Sedangkan, dukungan organisasi memberikan motivasi yang baik bagi pegawai dengan adanya dukungan dari organisasi pegawai merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Karena telah diberikan fasilitas, sarana dan prasarana serta pengakuan dari organisasi akan pencapaian mereka. Hal ini menambah rasa senang dan minat mereka untuk tetap berada di organisasi tersebut. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasakan bahwa organisasi mendorong, menghormati, memberi penghargaan, dan mengakui karyawan yang menunjukkan kreativitas (Zhou dan George, 2001 dalam Hadyati Harras, 2020).

Oleh karena itu, peneliti berinisiatif melakukan penelitian ini untuk membuktikan apakah ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasional di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat atau tidak. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul penelitian “*Pengaruh keterlibatan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Lombok Barat*”.

Rumusan masalah

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat sudahlah baik dan tinggi. Terlihat dari selama beberapa tahun terakhir hanya satu orang pegawai yang mengundurkan diri atau *resign* karena faktor personal, satu ASN pindah tugas dan satu pegawai pensiun. Dengan baik dan tingginya komitmen organisasional ini tidak menandakan bahwa tidak ada masalah dalam organisasi ini. Untuk membuat agar organisasi tetap hidup, seorang pegawai haruslah ikut serta terlibat didalamnya seperti memberikan gagasan atau menyelesaikan tugas dengan kreativitas yang mereka miliki. Dengan ikut terlibatnya pegawai maka lingkungan Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat akan lebih hidup. Selain itu, pegawai juga harus bisa mengidentifikasi tugas dan tanggung jawabnya serta

bekerja sesuai dengan keahlian mereka. Dukungan yang diberikan oleh organisasi haruslah mampu membuat para pegawai betah dan tetap di organisasi.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah keterlibatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat ?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat ?

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2014), komitmen organisasional adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Yusuf & Syarif, 2017:26). Moorhead dan Griffin (2013), mendefinisikan komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seorang pada sebuah organisasi (Yusuf & Syarif, 2017:26). Ikatan inilah yang akan mampu membuat seorang pegawai untuk tetap di organisasi tersebut. Karena mereka merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas pilihan yang telah mereka buat. Sehingga, akan memunculkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut John R. Schermerhorn (2007), Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi (Yusuf & Syarif, 2017:25). Loyalitas ini sangat diperlukan oleh organisasi atau instansi. Adanya loyalitas yang ditunjukkan oleh individu (pegawai) akan mampu menunjang keberhasilan suatu organisasi. Karena seorang individu akan mendedikasikan kemampuan dan tenaganya dengan sepenuhnya. Meyer dan Allen (Yusuf & Syarif, 2017:23) menyatakan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Keterlibatan kerja karyawan

Gheisari et al. (2014) dalam Nugroho (2021) mengatakan bahwa keterlibatan karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebab dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuan dalam pekerjaannya.

McShane dan Glinow (2010) dalam Febriansyah & Ginting (2020:6) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu motivasi, emosi, dan kognitif karyawan, serta *self-efficacy* (ekspektasi-Kayakinan) untuk melakukan pekerjaan persepsi kejelasan visi organisasi dan peran spesifiknya dalam visi itu, serta keyakinan bahwa ia memiliki sumber daya untuk mendapatkan pekerjaan. *Self-efficacy* ini akan membantu seseorang untuk yakin terhadap kemampuan yang karyawan miliki dan berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan bersedia memberikan kontribusi yang positif dengan gagasan dan tindakan konkrit, tetap bertahan di organisasi dalam waktu yang lama, walaupun pada kenyataannya mereka tidak puas dengan beberapa aspek yang ada dalam organisasi.

Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan bisa dibidang suatu pendekatan dari pemerdayaan pekerjaan. Pemerdayaan pekerjaan sendiri merupakan penambahan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai (Simamora, 2004 dalam Asnawi 2019). Menurut Mangkuprawira (2006), karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara bersamaan memperbaiki efisiensi dan kepuasan kerja (Asnawi, 2019). Identifikasi dalam KBBI diartikan sebagai bukti diri, tanda kenal diri, dan penentuan. Jadi, karakteristik pekerjaan ini menjadi pembuktian untuk melakukan pengukuran suatu pekerjaan dalam tujuan lainnya sekaligus mengefesienkan pekerjaan tersebut dan juga kepuasan seorang pegawai ketika bekerja.

Stoner dan Wankel mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Toqwy & Edward, 2021). Panggabean (2011) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Toqwy & Edward, 2021).

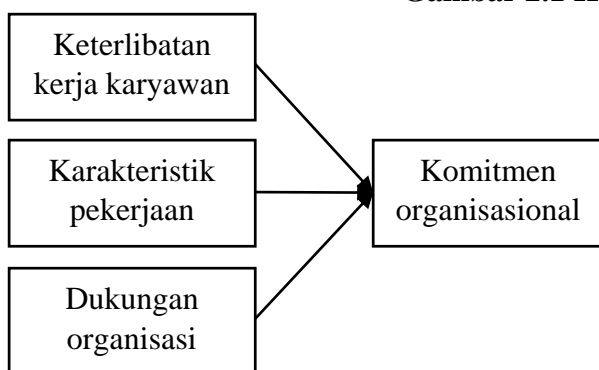
Dukungan organisasional

Dalam Hadyati Harras (2020) , Zhou dan George (2001) menyatakan dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasakan bahwa organisasi mendorong, menghormati, memberi penghargaan, dan mengakui

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi menekankan peran organisasi dalam memuaskan kebutuhan sosial dan emosional karyawan, dan keyakinan karyawan bahwa mereka akan didukung dan dihargai oleh organisasi dengan melakukan cara-cara yang menguntungkan organisasi (Hadyati Harras 2020:263).

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013 : 11). Dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel dependen yaitu komitmen organisasional dengan variabel independen yaitu keterlibatan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasional.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Lombok Barat yang berada di Jln. Jenderal Sudirman Dasan Geres-Gerung. Alasan dipilihnya sebagai objek penelitian dikarenakan adanya fenomena atau masalah yang menarik untuk diteliti. Hal ini akan membuat peneliti dapat mengetahui fenomena atau masalah apa yang terjadi di Dinas Dukcapil kabupaten Lombok Barat dan pihak Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat juga bersedia untuk bekerja sama dalam penelitian ini baik untuk membantu mendapatkan informasi dan data yang diperlukan selama penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini populasi sejumlah 109 pegawai yang berada di kantor Dinas Dukcapil Kab. Lombok Barat. Sampelnya yaitu pegawai ASN yang ada di kantor berjumlah 35 pegawai. Pengumpulan data dan pengambilan data dilakukan setelah mendapatkan izin dari pihak kedinasan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner.

Data yang didapatkan dari wawancara dan pengisian kuesioner adalah data kuantitatif berupa angka. angka tersebut yang akan digunakan dan diberikan skor atau kategorikan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persen-tase
1	Perempuan	15	43%
2	Laki-laki	20	57%
Total		35	100%

Berdasarkan dari tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 43% dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 57%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat lebih membutuhkan pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frek.	Persentase
1	<20 Tahun	0	0%
2	21-30 Tahun	1	3%
3	31-40 Tahun	7	20%
4	41-50 Tahun	20	57%
5	>50 Tahun	7	20%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah usia pegawai tertinggi yaitu pegawai dengan kisaran usia diantara 41-50 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 57%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	F	Persentase
1	SMP/Sederajat	1	2,86%
2	SMA/Sederajat	10	28,57%
3	D-IV	1	2,86%
4	S1/S2/S3	23	65,71%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan paling tinggi yaitu jenjang pendidikan sarjana sebanyak 23 orang dengan persentase 65,71%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frek.	Persentase
1	8-11 tahun	4	11%
2	>11 tahun	31	89%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang paling banyak yaitu responden dengan tingkat lama bekerja lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 89%.

Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS nilai r hitung $>$ r tabel sehingga disimpulkan bahwa data yang digunakan valid. Sedangkan, realibilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1, X2 dan X3 reliabel.

Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 4.5 One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

No	Asymp Sig. (2-tailed)	Ketetapan derajat Keyakinan (α)	Ket.
1	0,286	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 4.9 di atas tersebut, dapat dilihat bahwa bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, karena nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $>$ 5% ($0,286 > 0,05$).

Heteroskedastisitas

Data residual atau titik-titik yang didapatkan tidak membentuk pola tertentu dan menyebar tidak beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
keterlibatan kerja karyawan	0,682	1,465
Karakteristik pekerjaan	0,456	2,192
Dukungan organisasi	0,615	1,626

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* keterlibatan kerja karyawan adalah $0,682 > 0,10$ dan nilai VIF $1,465 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai *tolerance* karakteristik pekerjaan adalah $0,456 > 0,10$ dan VIF $2,192 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai *tolerance* dukungan organisasi adalah $0,615 > 0,10$ dan VIF $1,626 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	Ket.
1	Konstanta	2,471	Positif
2	Keterlibatan kerja karyawan	0,434	Positif
3	Karakteristik pekerjaan	-0,435	Negatif
4	Dukungan organisasi	0,340	Positif

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.11 di atas, dapat dijelaskan hal berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,471 + 0,434 X_1 + (-0,435) X_2 + 0,340 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) adalah 2,471. Artinya bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yakni keterlibatan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi sama dengan 0. Maka besarnya variabel terikat (Komitmen organisasional) adalah 2,471.
- 2) Nilai koefisien keterlibatan kerja karyawan (X_1) adalah 0,434 dengan arah positif. Artinya bahwa jika terjadi setiap peningkatan pada variabel keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan variabel komitmen organisasional sebesar 0,434 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- 3) Nilai koefisien karakteristik pekerjaan (X_2) adalah -0,435 dengan arah negatif. Artinya bahwa jika terjadi setiap peningkatan pada variabel keterlibatan kerja karyawan akan

menurunkan variabel komitmen organisasional sebesar 0,435 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

- 4) Nilai koefisien dukungan organisasi (X2) adalah 0,340 dengan arah positif. Artinya bahwa jika terjadi setiap peningkatan pada variabel keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan variabel komitmen organisasional sebesar 0,340 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

Uji F (Kelayakan)

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji F

No	Model	Df	F hitung	F tabel	Sign.
1	Regression	3	4,089	2,911	0,015
2	Residual	31			
3	Total	34			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.12 tersebut, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 4,089 dan nilai F tabel sebesar 2,911, serta nilai signifikansinya sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,089 > 2,911$) dan nilai signifikansinya di bawah 0,05 ($0,015 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya atau dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.9 Hasil Uji t (parsial)

No	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Ket.
1	X1	2,507	2,040	0,018	Signifikan
2	X2	- 1,532		0,136	Tidak signifikan
3	X3	2,386		0,023	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut, dapat diketahui bahwa hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung dari variabel keterlibatan kerja karyawan adalah sebesar 2,507 dengan taraf signifikansi 0,018. Maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,507 > 2,040$) dan taraf signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,018 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai t positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan searah dengan komitmen organisasional. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variabel keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.
- 2) Nilai t hitung dari variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar -1,532 dengan taraf signifikansi 0,136. Maka nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,532 < 2,040$) dan taraf

signifikansi lebih besar dari taraf standar signifikansi ($0,136 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak serta nilai t negatif. Nilai t negatif menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan berlawanan dengan komitmen organisasional. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa hipotesis ditolak artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

3) Nilai t hitung dari variabel keterlibatan kerja karyawan adalah sebesar 2,386 dengan taraf signifikansi 0,023. Maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,386 > 2,040$) dan taraf signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,023 > 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai t positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan searah dengan komitmen organisasional. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

Uji R Square

Tabel 4.10 Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,532	0,284	0,214

Berdasarkan tabel 4.14 di atas tersebut, dapat kita ketahui hal sebagai berikut :

- 1) Nilai R square sebesar 0,284 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel keterlibatan kerja karyawan (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasional sebesar 28,4%, sementara sisanya 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- 2) Nilai adjusted R square sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas hanya sebesar 21,4%, sisanya sebesar 78,6% dijelaskan oleh variasi dengan variabel yang lain.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat.
2. Karakteristik pekerjaan pada dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Dukungan organisasi pada dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian yang telah dilakukan data yang didapatkan tidak mampu membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka di masa depan dibutuhkan kajian yang mendalam mengenai karakteristik pekerjaan.
2. Selain itu, batas dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai yang ada di kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat saja. Hal ini masih kurang untuk membuktikan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional.

Saran Penelitian

Saran Penelitian Bagi Instansi

1. Untuk Keterlibatan kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional yang ada di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan dari jawaban responden, pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan “saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi”. Oleh karena itu, instansi diharapkan untuk memperhatikan pegawai yang menghabiskan waktunya untuk mengembangkan instansi agar diberikan penghargaan atas kerja keras mereka.
2. Untuk karakteristik pekerjaan tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional yang ada di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan dari jawaban responden, pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan “dalam menjalankan pekerjaan saya memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaannya”. Oleh karena itu, instansi diharapkan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dengan memberikan tanggung jawab yang belum pernah mereka dapatkan serta mempercayai pegawai agar menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur yang diinginkan. Namun tidak melebihi batas waktu yang dijanjikan.
3. Untuk dukungan organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional yang ada di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan dari jawaban responden, pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan “saat tugas diselesaikan dengan baik ada bonus atau insentif yang diberikan”. Oleh karena itu,

instanti diharapkan untuk memperhatikan pegawai yang mengerjakan tugas mereka dengan giat dan tekun. Agar diberikan penghargaan atas kerja keras mereka sehingga membuat mereka merasa dihargai.

4. Untuk komitmen organisasional memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional yang ada di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan dari jawaban responden, pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan “saya merasakan emosional dengan organisasi”. Oleh karena itu, instansi diharapkan untuk memperkuat kekeluargaan yang ada di antara para pegawai dan juga pimpinan. Sehingga nanti terbentuk ikatan emosional yang mendalam.

Saran Penelitian Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan alat ukur dan variabel yang lebih luas dan mendalam. Agar hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan harapan dan tidak terkendala apapun. Sebelum melakukan penelitian, pelajari terlebih dahulu fenomena dan masalah yang ada agar bisa menyesuaikan dengan variabel yang akan digunakan nanti.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan (pp. 1–63). CV. Atha Samudra.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement. Penerbit : Prenada.
- Hadyati Harras, E. S. dan W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Penerbit : UNPAM Press.
- JDIH di lingkungan BPK RI. (2020). Pedoman Nomenklatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Provinsi Dan Kabupaten/Kota. In Jdih Bpk Ri Database Peraturan. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah) Satrio. *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–13.
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 63–75. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi). In Makassar: Penerbit : Nas Media Pustaka.

