



# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) SUMBAWA BESAR

Miranda Maharani<sup>1\*</sup>, Sarifudin Serip<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

\*Penulis Korespondensi: [maharanimiranda75@gmail.com](mailto:maharanimiranda75@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of: (1) Individual Characteristics on Organizational Commitment, and (2) Job Characteristics on Organizational Commitment among employees of the Sumbawa Besar Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This study is a causal associative study with a quantitative approach, using a questionnaire as the primary data collection technique. The population in this study was all 47 employees of the Sumbawa Besar BKPSDM, using a census or saturated sampling method. The data analysis tool used was multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that: (1) Individual Characteristics have a positive and significant effect on Organizational Commitment. (2) Job Characteristics have a positive and significant effect on Organizational Commitment among employees of the Sumbawa Besar BKPSDM.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Commitment, Sumbawa Besar BKPSDM Employees*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Karakteristik Individual terhadap Komitmen Organisasional, dan (2) Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Sumbawa Besar. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik angket (kuesioner) sebagai teknik utama pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Sumbawa Besar sebanyak 47 orang dengan metode sensus atau sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. (2) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai BKPSDM Sumbawa Besar.

**Kata kunci:** Karakteristik Individual, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasional, Pegawai BKPSDM Sumbawa Besar

## 1. LATAR BELAKANG

Secara global, organisasi publik maupun swasta menghadapi tantangan dalam menjaga komitmen pegawai di tengah perubahan dunia kerja yang semakin dinamis. Digitalisasi dan perkembangan teknologi menyebabkan perbedaan kemampuan, motivasi, dan adaptasi pegawai memengaruhi tingkat komitmen organisasional. Menurut Hasibuan (2013), organisasi merupakan sistem kerja sama yang terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada tingkat nasional, transformasi birokrasi dan penerapan sistem kerja digital menuntut ASN memiliki kompetensi dan komitmen kerja yang tinggi. Namun, masih

ditemukan pegawai yang bekerja sebatas rutinitas, beban kerja tidak merata, serta kurangnya kejelasan tugas sehingga memengaruhi loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa merupakan instansi yang berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur daerah. BKPSDM telah menerapkan program pengembangan kompetensi, sistem merit, Analisis Jabatan (Anjab), dan Analisis Beban Kerja (ABK). Namun, masih terdapat perbedaan kemampuan, motivasi, dan adaptasi antarpegawai.

Menurut Robbins & Judge (2017), karakteristik individu merupakan ciri khas yang membedakan kemampuan, sikap, dan kemampuan adaptasi seseorang dalam bekerja. Selain itu, karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Di BKPSDM masih ditemukan pekerjaan yang monoton, pembagian tugas yang belum merata, dan kurangnya pemahaman terhadap tugas kerja.

Fenomena tersebut berdampak pada komitmen organisasional pegawai. Menurut Griffin & Moorhead (2015), komitmen organisasional merupakan sikap keterikatan individu terhadap organisasinya. Sementara itu, Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan keberpihakan individu terhadap organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Porter & Steers (1979), komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan. Di BKPSDM masih ditemukan keterbatasan penguasaan teknologi, kurangnya motivasi, ketidakjelasan tugas, serta terbatasnya otonomi dan umpan balik kerja yang berpotensi memengaruhi komitmen pegawai.

Menurut Winardi (2020), karakteristik individu mencakup kemampuan, sikap, dan motivasi kerja. Sedangkan Stoner (2014) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab dan variasi tugas. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai pengaruh karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk

mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasional pegawai.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Griffin & Moorhead (2015), komitmen organisasional merupakan sikap keterikatan individu terhadap organisasi. Robbins & Judge (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan ketika individu memihak organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya. Sementara itu, Allen & Meyer (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menunjukkan dedikasi tinggi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan keterikatan, loyalitas, dan kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi..

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Porter & Steers (1979) :

- a. Karakteristik individual
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Karakteristik organisasi
- d. Pengalaman kerja

Menurut Robbins & Judge (2017), indikator komitmen organisasional:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Berkelanjutan
- c. Komitmen Normatif

### **Karakteristik Individual**

Menurut Winardi (2020), karakteristik individu mencakup kemampuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan latar belakang individu. Robbins & Judge (2017) menyatakan karakteristik individu merupakan ciri khas seseorang dalam menghadapi tugas dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan sifat bawaan manusia yang dapat dipengaruhi lingkungan. Berdasarkan pendapat tersebut, karakteristik individual adalah ciri khas individu yang memengaruhi perilaku dan kinerja dalam organisasi.

Menurut Subyantoro (2019), indikator karakteristik individual meliputi:

- a. Minat
- b. Sikap
- c. Nilai
- d. Kemampuan

### **Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Robbins & Judge (2017), karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan dalam merancang pekerjaan melalui lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Stoner (2014) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan atribut pekerjaan yang meliputi tanggung jawab, variasi tugas, dan kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, karakteristik pekerjaan adalah sifat dan desain pekerjaan yang memengaruhi motivasi serta pelaksanaan kerja pegawai.

Menurut Robbins & Judge (2017), indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

- a. Keanekaragaman Keterampilan
- b. Identitas Tugas
- c. Arti Tugas
- d. Otonomi
- e. Umpan Balik

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Sumbawa Besar.

### **Populasi**

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan berjumlah 47 orang pegawai BKPSDM Sumbawa Besar.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2024), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Wawancara dilakukan kepada pegawai dan kepala BKPSDM untuk memperoleh informasi terkait kondisi pegawai dan objek penelitian.
2. Angket dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada pegawai BKPSDM Sumbawa Besar. Dalam kuesioner tersebut responden diminta mencentang skor persetujuan pada masing-masing pertanyaan
3. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data berupa profil instansi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan dokumen pendukung lainnya.

### Prosedur Analisis Data

Teknik analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2018) diterapkan untuk mengidentifikasi dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam studi ini, metode ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dari karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasional  
a = Konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel X1 (Karakteristik Individual)  
 $b_2$  = Koefisien regresi untuk variabel X2 (Karakteristik Pekerjaan)  
 $X_1$  = Karakteristik Individual  
 $X_2$  = Karakteristik Pekerjaan  
 $e$  = Error

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97194243
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,063
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,900	3,253		8,883	,000		
	KARAKTERISTIK INDIVIDUAL	,342	,068	,608	5,014	,000	,636	1,572
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	,437	,055	,960	7,914	,000	,636	1,572

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

$$Y = 0,900 + 0,342X_1 + 0,437X_2 + e$$

### Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta (0,900)

b<sub>1</sub> = 0,342

b<sub>2</sub> = 0,437

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individual

X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan

e = error

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

1. Nilai konstanta sebesar 0,900 menunjukkan kondisi dasar Komitmen Organisasional ketika Karakteristik Individual dan Karakteristik Pekerjaan bernilai nol.

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) SUMBAWA BESAR**

2. koefisien Karakteristik Individual sebesar 0,342 menunjukkan bahwa peningkatan Karakteristik Individual dapat meningkatkan Komitmen Organisasional dan berpengaruh positif signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Koefisien Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,437 menunjukkan bahwa peningkatan Karakteristik Pekerjaan dapat meningkatkan Komitmen Organisasional dan berpengaruh positif signifikan ( $0,000 < 0,05$ )

### Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,900	3,253		8,883	,000		
	KARAKTERISTIK INDIVIDUAL	,342	,068	,608	5,014	,000	,636	1,572
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	,437	,055	,960	7,914	,000	,636	1,572

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

1. Nilai *t hitung* variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) sebesar  $5,014 > t \text{ tabel } 2,015$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain, variabel Karakteristik Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
2. Nilai *t hitung* variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar  $7,914 > t \text{ tabel } 2,015$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain, variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) metode ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 <sup>a</sup>	,588	,569	,99379	1,761

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN, X1\_RES

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Berdasarkan tabel, nilai R Square sebesar 0,588 menunjukkan bahwa karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan secara simultan mampu menjelaskan 58,8% variasi komitmen organisasional. Sementara itu, sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model, seperti karakteristik struktural dan pengalaman kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Karakteristik Individual Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai BKPSDM Sumbawa Besar ( $\beta = 0,608$ ;  $t = 5,014$ ;  $p < 0,05$ ). Artinya semakin baik karakteristik individual pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang dimiliki.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi yang memandang bahwa komitmen organisasional merupakan hasil interaksi antara faktor internal individu dengan lingkungan kerja. Karakteristik individual seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat merupakan faktor psikologis yang membentuk kesiapan individu dalam menerima, menjalankan, dan mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks ini, individu tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi melalui tingkat keterlibatan dan loyalitasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rositonia & Heliyani (2023), Kuhuparuw (2020), dan Wahyudi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa karakteristik individual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individual menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks BKPSDM Sumbawa Besar, karakteristik individual menjadi elemen strategis dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin dinamis, khususnya dalam era digitalisasi administrasi kepegawaian. Pegawai dengan kemampuan yang baik, sikap adaptif, serta minat terhadap pengembangan diri akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, sehingga menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, keterbatasan dalam aspek individual dapat menghambat keterlibatan dan loyalitas pegawai.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai BKPSDM Sumbawa Besar ( $\beta = 0,960$ ;  $t = 7,914$ ;  $p < 0,05$ ). Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang dimiliki.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi yang memandang bahwa desain pekerjaan merupakan faktor penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu di dalam organisasi. Karakteristik pekerjaan seperti keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik memberikan pengalaman kerja yang bermakna bagi pegawai, sehingga mendorong munculnya rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi. Dalam hal ini, pekerjaan yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyelesaian tugas, tetapi juga sebagai sumber motivasi intrinsik bagi individu.

Hasil penelitian ini selaras dengan Job Characteristics Theory yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham, yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan motivasi internal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pekerjaan yang memiliki variasi keterampilan dan arti tugas yang tinggi akan membuat pegawai merasa pekerjaannya penting dan bermakna. Sementara itu, otonomi memberikan kebebasan dalam bekerja sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab, dan umpan balik memungkinkan pegawai merasa pekerjaannya penting dan bermakna. Sementara itu, otonomi memberikan kebebasan dalam bekerja sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab, dan umpan balik memungkinkan pegawai memahami hasil kerjanya serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afni (2022), Yuyun & Darmawati (2020), serta Rositonia & Heliyani (2023) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks BKPSDM Sumbawa Besar, karakteristik pekerjaan menjadi elemen strategis dalam meningkatkan komitmen pegawai, terutama dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi dan digitalisasi layanan kepegawaian. Pekerjaan yang memiliki

kejelasan peran, beban kerja yang proporsional, serta sistem umpan balik yang efektif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton, kurang jelas, dan minim otonomi dapat menurunkan motivasi serta komitmen pegawai.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasional. Semakin baik desain pekerjaan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin besar pula tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan perancangan pekerjaan secara sistematis agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan komitmen pegawai secara berkelanjutan.

## 5. KESIMPULAN

1. Karakteristik individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Sumbawa Besar.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Sumbawa Besar.

## DAFTAR REFERENSI

- Allen, & Meyer. (1991). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organizational*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. , & Moorhead, G. (2015). *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang Dan Organisasi* (Sebelas).
- Hasibuan S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- James A.F Stoner. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Salemba Empat.
- Kuhparuw, V. J. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Cabang Ambon*. Xiv(1).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Robbins P Stephen, & Judge A Timothy. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rositonia, M., & Heliyani. (2023). Terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *Journal Of Social Science Research*, 3, 5827–5837.
- Subyantoro, A. (2019). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik*

*Organisasi Dan Kepuasan Kerja*

*Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman).*

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.

Wahyudi Dedy, Onsardi, & Utama Yeriza Nur Permata. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 6.

Winardi. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT.Rineka Cipta.

Yeni Afni. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(8)

Yuyun S1, & Tri Darmawati. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17, 284–296.