

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen
Organisasi Pegawai**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**Netti Indrawati, SE. MM, (Ketua)
NIDN : 1026025801**

**Ade Suci Ramadhani (Anggota)
Npm 171000461201053**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
February 2019**

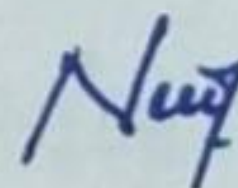
HALAMAN PENGESAHAN

Judul	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai.
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Netti Indrawati, SE. MM
Nidn	1026025801
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	081363489445
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Ade Suci Ramadhani
Npm	171000461201046
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2018-2019
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)




1984
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
DEKAN
(Junita Sukraini, SE.MSi)
NIDN : 1017116201

Solok, 04 February 2019

Ketua,



(Netti Indrawati, SE.MM)
NIDN : 1026025801


Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Work from home yaitu bekerja dari rumah masing-masing, melalui kemampuan penggunaan teknologi pembelajaran tetap dilaksanakan. Terkadang guru bingung bagaimana cara menyiapkan materi pada saat belajar online karena guru terbiasa dengan pembelajaran dikelas, tidak semua guru mampu belajar dengan jarak jauh. Hal ini melatarbelakangi penelitian: Dampak kebijakan *work from home* dan kemampuan penggunaan teknologi terhadap hasil kerja guru SMPN 3 Kota Solok. Tujuan Penelitian ini diantaranya: Untuk mengetahui pengaruh kebijakan *work from home* terhadap hasil kerja guru. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan penggunaan teknologi terhadap hasil kerja guru. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan *work from home* dan kemampuan teknologi terhadap hasil kerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 3 Kota Solok dengan jumlah sampel 33 orang guru yaitu dengan teknik total sampling seluruh populasi menjadi sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji instrumen, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan dari analisis yang telah diperoleh $Y = 11,887 + 0,045 + 0,584$ dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) 0,430 yang artinya *work from home* dan kemampuan penggunaan teknologi berpengaruh 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi variabel lain. dan uji t 0,365 *work from home* tidak berpengaruh terhadap hasil kerja guru dan 4,033 kemampuan penggunaan teknologi berpengaruh terhadap hasil kerja guru. Dari analisis uji F diperoleh F_{hitung} yaitu $11,3 > F_{tabel}$ 3,32 yang artinya bahwa variabel *work from home* dan kemampuan penggunaan teknologi secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil kerja guru.

Kata kunci maksimal 5 kata

***work from home*, kemampuan penggunaan teknologi, hasil kerja guru**

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diorganisasi mampu menunjang dan memenuhi keinginan pegawai yang juga sejalan dengan keinginan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memiliki komitmen yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Setiap pegawai memiliki karakter atau ciri pribadi yang berbeda. Dengan perbedaan karakter dari masing-masing pegawai ini dapat menjadi salah satu sumber masalah yang akan di alami oleh organisasi terhadap komitmen organisasional.

Pengertian komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi.

Karena begitu pentingnya isu komitmen organisasional bagi suatu organisasi, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya komitmen organisasional. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai terhadap organisasinya adalah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan (Arati, 2017).

Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda. Untuk memperoleh komitmen pegawai yang baik maka diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada organisasi.

Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi seperti ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang melekat pada diri seseorang. Sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Karakteristik individu ini bisa berbentuk positif atau negative. Setiap pegawai dalam sebuah organisasi tentulah memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu pegawai tersebut meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat.

Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan ciri utama yang melekat pada pekerjaan yang akan terkait dengan kemampuan si pemegang kerja nantinya. Didalam karakteristik pekerjaan itu terdapat sebuah model dimana karakteristik pekerjaan itu adalah jumlah tugas-tugas yang beraneka ragam yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan frekuensi dimana tugas-tugas itu diulangi kembali (Devi & Rindu, 2019).

Indikator karakteristik pekerjaan yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Kelima indikator karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi pegawai, yaitu mengalami makna kerja (mengerti pekerjaannya), memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja yang akan mempengaruhi komitmen organisasi (Devi & Rindu, 2019).

Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi di sebuah organisasi sangat penting dan merupakan salah satu jaminan dalam kemajuan sebuah organisasi serta menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan latar belakang tujuan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi (Tamalero et al., 2012).

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Djastuti, 2011).

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (almalifah, 2010).

Komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu :

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Ekayanti et al., 2019)

Kadang-kadang kita tidak sadar jika komitmen adalah bukan hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang mempunyai perasan aktif kepada hubungan dirinya dengan organisasi yang mempunyai tujuan bersama. Allen dan Meyer mengemukakan ada 3 indikator komitmen organisasi antara lain yaitu:

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Pegawai dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal diorganisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama pegawai tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan pegawai dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut (Tamalero et al., 2012).

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat di organisasi tetapi profit yang didapatkan oleh organisasi hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi kepada pegawai.

b. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

c. Pemahaman organisasi (*Affective Commitment*)

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi diorganisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

d. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi ini, pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

e. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka (almafah, 2010).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, di mana individu terlibat dalam organisasi dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Dalam beberapa penelitian dikemukakan bahwa seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi dimana mereka berada.

Komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan atau partisipasi

dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut mereka

merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterkaitan dengan apa yang mereka ciptakan.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja (Saputra, 2015).

Manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- a. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- b. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Ekayanti et al., 2019).

2.2 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja yang dapat dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, penerangan, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Karakteristik pekerjaan juga dianggap sebagai sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya (Irawan, 2012).

Karakteristik Pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan (Mahayanti, 2017).

Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pegawai yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik individu, sehingga dapat memperluas kebutuhan pegawai yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi (Astuti, 2019).

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

- a. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- c. Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
- d. Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.
- e. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya (Prasetyo, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

2.3 Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai, baik positif maupun negative. Ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan (Arati, 2017).

Karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja (Mahayanti, 2017).

Karakteristik individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian (Irawan, 2012).

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu antara lain :

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi

psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan pegawai yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang pegawai maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap organisasi. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran pegawai menjadi berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau organisasi mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Sari, 2020).

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel karakteristik individu memiliki indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
- b. Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d. Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Dan et al., 2012).

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan struktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dimana melakukan pengumpulan data melalui seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yaitu sebanyak 50 pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kriteria tertentu. Berdasarkan kriteria tersebut, dari total populasi jumlah seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok sebanyak 50 pegawai, diperoleh sampel sejumlah 50 seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yang merupakan data panel.

Dari total seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yaitu sebanyak 50 pegawai yaitu sebanyak 50 pegawai, sehingga jumlah data perusahaan yang diamati sebanyak 100 orang pengunjung.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Teknik pengolahan data :
 - A. Uji instrumen
 - a. Uji validasi
 - b. Uji reabilitas

2. Analisis regresi linear berganda
3. Uji koefisien determinasi
4. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah (1) studi perpustakaan, (2) Angket/Kuesioner. (3) mengolah data, (4) melakukan analisis data sesuai materi, (5) penyusunan laporan penelitian, (6) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan diatas, maka secara keseluruhan hasil pembahasan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 2,514 + 0,414X_1 + 0,536X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,514 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

2. Nilai Determinasi R^2

Berdasarkan hasil penelitian nilai determinasi ditentukan dengan R^2 sebesar adalah 0,719 atau sebesar 71,9%. Hal ini berarti tingginya persentase variabel independen yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai dengan persentase 28,1%.

3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) terhadap 50 responden yang tercatat di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok, diketahui bahwa karakteristik individu pada penelitian ini diukur dari tingkat pemahaman para pegawai terhadap komitmen organisasi, memberikan pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pegawai dimana nilai $t_{hitung} 3,470 > t_{tabel} 2,010$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($0,001 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok secara signifikan.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) terhadap 50 responden yang tercatat di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan pada penelitian ini diukur dari tingkat pemahaman para pegawai terhadap komitmen organisasi, memberikan pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pegawai dimana nilai $t_{hitung} 4,571 > t_{tabel} 2,010$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa H2 diterima artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok secara signifikan.

5. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) terhadap 50 responden yang tercatat di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok, diketahui bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara

bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai dengan nilai $F_{hitung} 60,152 > F_{tabel}$ 3,18 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 2,514 + 0,414X_1 + 0,536X_2$
2. Karakteristik Individu secara parsial atau uji t memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} 3,470 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$
3. Karakteristik Pekerjaan secara parsial atau uji t memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} 4,571 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
4. Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji F dengan F_{hitung} yaitu $60,152 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.
5. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar sebesar 71,9% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya tetap memberikan dukungan secara optimal dan memberikan apresiasi yang layak pada pegawai dalam rangka pencapaian peningkatan komitmen organisasi pegawai.
2. Para pegawai hendaknya terus memberikan kemampuannya secara optimal dalam implementasi kerja serta pimpinan terus memberikan tindak lanjut yang maksimal atas komitmen organisasi pegawai sesuai dengan tingkat pemahaman yang dimiliki.
3. Agar tercapai tujuan peningkatan komitmen organisasi, sebaiknya perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara pegawai dengan pegawai yang ada dilingkungan kerja seperti pimpinan dan para pegawai dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
4. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai, untuk itu diharapkan ada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lain yang relevan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. almalifah. (2010). *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional*. 6.
2. Arati, K. S.
3. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV. *Universiitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
4. Astuti, Y. (2019). pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di sekretriart DPRD Kabupaten Deli Seradang. *FEB Universitas Medan Area, Medan*.
5. Dan, D., Pt, L., Dan, D., &
6. Pt, L. (2012). pengaruh karakteristik individu Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1–7.
7. Devi, N. L. S. K., & Rindu, R. (2019). Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 241–247. <https://doi.org/10.33221/jikm.v5i4.309>
8. Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai tingkat managerial organisasi jasa konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan*

Akuntansi, Universitas Diponegoro, 13(1), 1–19.

9. Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 181.* <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
10. Harahap, L. H., & Herri. (n.d.). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Job Insecurity, Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kontrak Badan Usahamilik Negara Di Kota Padang. *Fakultas Ekoomi, Universitas Andalas, Padang, 1–10.*
11. Irawan, A. (2012). pengaruh karakteristik individu dan karakteristik kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada event organizer. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, 1(2).*
12. Mahayanti, I. G. A. K. (2017). pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajeme Unud, FEB, Universitas Udayana, Bali, 6(4), 2253–2279.*
13. Prasetyo, D. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal. *Universitas Negeri Semarang, 99.*
14. Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Universitas Pendidikan Ganesha, 5(1).*
15. Sari, R. E. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu. *Journal of Chemical Information and Modeling, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 53(9), 1689–1699.*