

**USULAN PROPOSAL
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
Oktober 2018**

HALAMAN PENGESAHAN

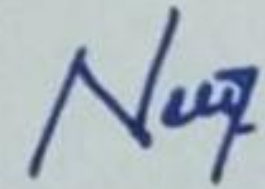
Judul	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai.
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Netti Indrawati, SE. MM
Nidn	1026025801
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	081363489445
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama 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

(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN :1017116201

Solok, 03 Oktober 2019

Ketua,


(Netti Indrawati, SE.MM)
NIDN : 1026025801


Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

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

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)



Solok, 04 February 2019

Ketua,

(Netti Indrawati, SE.MM)
NIDN : 1026025801



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

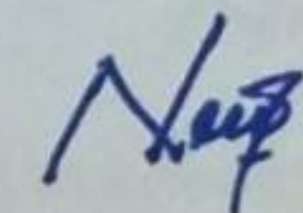
HALAMAN PENGESAHAN


Judul	Dampak Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Netti Indrawati, SE. MM
Nidn	1026025801
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Titin Herlina
Npm	151000461201011
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2019-2020
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)


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

Solok, 02 February 2020

Ketua,


(Netti Indrawati, SE.MM)
NIDN : 1026025801


Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY
(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. PEMBAHASAN**
- 5. PENUTUP**
- 6. JADWAL**
- 7. DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN

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

RINGKASAN

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.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. 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.

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.

Selain itu, pegawai yang berkomitmen tinggi juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena pegawai merasa menyatu dengan organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi atau organisasi. Dengan adanya rasa menyatu dengan organisasi, pegawai tidak akan berpikir untuk meninggalkan organisasi sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para pegawai. Komitmen mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya.

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah (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. Tahapan metode pada penelitian ini adalah (1) studi pustaka, (2) Angket/Kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data sekunder. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN.

Kata kunci maksimal 5 kata

Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi

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.

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.

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.

TINJAUAN PUSTAKA

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)

. 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).

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).

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).

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).
- f. 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).
- g. 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).

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.

METODE

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 11 pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dnegan 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 11 pegawai, diperoleh sampel sejumlah 55 seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yang merupakan data panel.

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. (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*.
3. Astuti, Y. (2019). pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Deli Seradang. *FEB Universitas Medan Area, Medan*.
4. Dan, D., Pt, L., Dan, D., &
5. Pt, L. (2012). pengaruh karakteristik individu Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1–7.
6. 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>
7. 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.
8. 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>
9. 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.
10. 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).
11. 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.

12. 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.
13. Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1).
14. Sari, R. E. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu. *Journal of Chemical Information and Modeling, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang*, 53(9), 1689–1699.
15. Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). PENGARUH KARAKTERISTIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN INTENTION TO QUIT (Studi pada Pegawai PT . Manado Media Grafika). *Jurnal Profit Volumen 6 No. 2 FIA-Universitas Brawijaya*, 3, 23–31.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

Surat Tugas

No. 719ST-P/LP3M-UMMY/X-2018

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Netti Indrawati, SE.MM
NIDN : 1026025801
Pangkat/Golongan Ruang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kota Solok

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul: "**Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai**", pada Tahun Akademik 2018/2019

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 03 Oktober 2018
Kepala LP3M UMMY



DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402