ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i2.9623

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI SOLOK SELATAN

Effect of Job Involvement, Job Characteristics, and Organizational Support on Employees' Organizational Commitment at the South Solok Regent's Office

Noverma Aisyi & Zusmawati
STIE "Keuangan, Perbankan dan Pembangunan" Padang
novermaaysi00@gmail.com; zusmawati@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 25, 2026	Apr 1, 2026	Apr 13, 2026	Apr 18, 2026

Abstract

Organizational commitment is an important aspect of human resource management, particularly in public sector organizations, because it is closely related to the quality of performance and organizational sustainability. This study aims to analyze the effect of job involvement, job characteristics, and organizational support on employees' organizational commitment at the Office of the Regent of South Solok. This study employed a quantitative approach with a causal associative design, involving 99 respondents determined through total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed with multiple linear regression using SPSS. The results showed that job involvement and job characteristics had a positive and significant effect on organizational commitment, whereas organizational support had no significant effect. These findings affirm that organizational commitment is more strongly

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

influenced by employees' attachment to their work and the quality of job design than by perceptions of organizational support. This study contributes to enriching the study of organizational behavior in the government sector and provides practical implications for government agencies in designing strategies to improve employee commitment through strengthening job involvement and improving job characteristics.

Keywords: Organizational Commitment; Job Involvement; Job Characteristics; Organizational Support; Public Sector

Abstrak: Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik, karena berkaitan erat dengan kualitas kinerja dan keberlangsungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, melibatkan 99 responden yang ditentukan melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan kualitas desain pekerjaan dibandingkan oleh persepsi terhadap dukungan organisasi. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian perilaku organisasi pada sektor pemerintahan serta memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang strategi peningkatan komitmen pegawai melalui penguatan keterlibatan kerja dan perbaikan karakteristik pekerjaan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Keterlibatan Kerja; Karakteristik Pekerjaan; Dukungan Organisasi; Sektor Publik

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah keterikatan individu terhadap organisasi (Perkasa & Herawaty, 2021; Retnowati & Masnawati, 2023). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, berusaha keras untuk memenuhi harapan organisasi, serta memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Tingkat efektivitas organisasi akan meningkat seiring dengan tingginya komitmen pegawainya (Darmawan, 2022). Pegawai yang berkomitmen tinggi akan merasakan dampak positif, seperti perkembangan karir yang lebih baik dalam organisasi. Mereka yang memiliki komitmen yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya untuk membangun dan meningkatkan komitmen pegawainya.

Komitmen organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi (Badrianto & Astuti, 2023; Raharjo et al., 2023). Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencakup keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi dalam organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Organisasi dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memastikan perlakuan yang adil bagi semua anggota. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekadar keanggotaan formal; hal ini mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesediaan untuk memberikan usaha maksimal demi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari definisi ini, komitmen organisasi mencakup elemen loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, serta identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan berkerjasama dalam mencapai tujuan Perusahaan (Lubis et al., 2023; Suka, 2022). Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Fator-faktor yang mempengaruhui komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi (Madani, 2022; Mering et al., 2023). Keterlibatan kerja merupakan kondisi di mana seorang pegawai secara psikologis merasa terhubung dengan pekerjaannya, dan secara aktif berpartisipasi dalam proses pelaksanaan tugas serta pengambilan keputusan dalam organisasi. Keterlibatan kerja tidak hanya mencerminkan kehadiran fisik, tetapi juga keterlibatan emosional dan mental dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi akan menunjukkan inisiatif, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta bersemangat untuk menyelesaikan tugas melebihi standar yang ditetapkan. tingkat keterlibatan kerja tinggi yang di miliki oleh karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih cenderung untuk terlibat dalam segala aktivitas perusahaan. (naimah et al., 2022)

Di Kantor Bupati Solok Selatan menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja sebagian pegawai masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari minimnya partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi yang bersifat non-struktural, seperti pelatihan internal,

rapat koordinasi, musyawarah kerja, dan forum diskusi kebijakan. Tidak sedikit pegawai yang hanya menjalankan tugas sebatas instruksi atasan tanpa menunjukkan inisiatif atau rasa tanggung jawab yang lebih terhadap hasil pekerjaannya. Sebagian pegawai tampak kurang bersemangat dalam mengemukakan ide atau pendapat mereka, memberikan masukan, maupun terlibat dalam proses penyusunan program kerja unit.Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan emosional dan mental terhadap pekerjaan belum terbentuk secara optimal. Jika kondisi ini dibiarkan, maka dalam jangka panjang dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja, produktivitas tim, serta lemahnya komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Karakteristik pekerjaan mencakup identifikasi berbagai dimensi pekerjaan yang secara bersamaan dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja. Seorang pemimpin juga perlu memahami kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat menempatkan mereka sesuai dengan keahlian masing-masing (Miryati et al., 2024; Prihantini et al., 2024; Wibowo & Tjahjono, 2023). Di samping itu, dukungan organisasi berperan penting dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Fasilitas, sarana, prasarana, serta pengakuan atas pencapaian mereka dari organisasi menambah rasa senang dan minat untuk tetap berkontribusi di dalam organisasi. Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pegawai merasakan bahwa organisasi mendorong, menghormati, memberi penghargaan, dan mengakui kreativitas pegawai (Hadyati Harras, 2020).

Di Kantor Bupati Solok Selatan, karakteristik pekerjaan sering kali tidak fleksibel karena struktur birokrasi yang kaku. Namun demikian, pekerjaan tetap dapat dirancang secara strategis agar sesuai dengan kompetensi pegawai, memberikan umpan balik yang jelas, dan memungkinkan pegawai memiliki ruang untuk bertindak mandiri. Bila karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang atau aspirasi pegawai, maka pekerjaan akan dirasakan sebagai beban, bukan sebagai bagian dari pengembangan diri. Oleh karena itu, perbaikan desain kerja menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan memperkuat komitmen pegawai.

Dukungan Organisasi Menurut Untari et al., (2021), salah satu cara organisasi mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh pegawai untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Kinerja setiap pegawai bergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi (Indriyani, 2023). Dukungan

organisasi adalah sejauh mana karyawan menganggap organisasi mendukung para karyawannya dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan menjadi lebih percaya diri sebagai anggota organisasi dan membangun hubungan yang lebih baik dengan organisasi.

Persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi belum sepenuhnya merata. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka merasa kontribusinya kurang dihargai secara emosional maupun profesional. Hal ini tercermin dari minimnya penghargaan non-material seperti Pujian langsung dari pimpinan,kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan diri, serta keterbatasan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Selain itu, dalam pengambilan keputusan internal, keterlibatan pegawai masih terbatas, sehingga memunculkan kesan bahwa organisasi belum sepenuhnya memperhatikan kesejahteraan dan peran aktif pegawainya. Kondisi ini dikhawatirkan dapat menghambat terbentuknya hubungan positif antara pegawai dan organisasi, serta menurunkan semangat kerja dan komitmen organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi bukan hanya soal pemberian fasilitas, namun juga tentang bagaimana organisasi menciptakan rasa dihargai dan diterima oleh pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator salah satunya komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, di mana pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, memiliki rasa tanggung jawab, dan keinginan yang tulus untuk tetap bekerja di dalamnya.Dalam konteks Kantor Bupati Solok Selatan, fenomena yang mencerminkan tingkat komitmen afektif pegawai masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan.

Di lingkungan kerja Kantor Bupati Solok Selatan,pada pengamatan awal serta wawancara informal dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa sebagian pegawai menunjukkan komitmen yang rendah. seperti tidak menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, kurangnya semangat dalam menjalankan tugas, serta tidak adanya keterlibatan emosional terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang tidak bersedia mengikuti kegiatan organisasi atas inisiatif sendiri, seperti tidak menghadiri kegiatan sosial instansi seperti gotong royong atau peringatan hari besar nasional,cenderung pasif dalam pengambilan keputusan seperti **tidak bersedia** memberikan

masukan saat rapat, jarang mengemukakan pendapat saat diskusi tim,hanya mengikuti arahan atasan tanpa menunjukkan inisiatif atau usulan alternatif. serta adanya kecenderungan untuk mencari peluang kerja di luar instansi tanpa keterikatan yang kuat terhadap tempatnya bekerja saat ini.

Selain itu, dalam beberapa agenda kedinasan yang membutuhkan kontribusi sukarela atau ide kreatif, hanya sebagian kecil pegawai yang terlibat aktif, sementara sisanya cenderung pasif dan hanya menjalankan tugas sesuai perintah,hal ini menunjukkan bahwa komponen afektif dalam komitmen pegawai belum terbentuk secara optimal. yang terlihat dari rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, minimnya keterlibatan emosional dalam pencapaian visi dan misi instansi, serta kurangnya kebanggaan sebagai bagian dari organisasi.Tercermin dari perilaku pegawai yang menjalankan tugas secara formalitas, tidak menunjukkan pertanggung jawaban dalam kegiatan organisasi, serta kurang inisiatif dalam mendukung program atau kebijakan pimpinan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ikatan emosional antara pegawai dan organisasi belum terbangun secara kuat, sehingga potensi loyalitas dan motivasi intrinsik pegawai belum dapat dimaksimalkan.

Salah satu penyebab lemahnya komitmen afektif adalah kurangnya penghargaan emosional dan pengakuan dari atasan seperti minimnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan internal, serta belum meratanya distribusi peluang pengembangan diri dan karier. akibatnya, beberapa pegawai merasa kurang diperhatikan dan tidak memiliki hubungan emosional yang kuat terhadap institusi.sebagian pegawai menunjukkan kurangnya partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, baik yang bersifat rutin maupun non-rutin. ketidak terlibatan ini berdampak pada rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.hal ini berkontribusi pada menurunnya semangat kerja terhadap organisasi yang pada akhirnya menimbulkan persepsi negatif terhadap manajemen organisasi.

Berdasarkan hasiol observasi menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar tingkat keterlibatan pegawai dalam kegiatan non-rutin di Kantor Bupati Solok Selatan masih tergolong rendah. Hanya 58% pegawai yang tercatat aktif mengikuti rapat, pelatihan, atau kegiatan organisasi yang tidak bersifat wajib atau struktural. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 42% pegawai yang kurang menunjukkan partisipasi aktif dalam kegiatan yang bersifat sukarela, seperti pelatihan internal, forum diskusi, atau kegiatan pembinaan pegawai.Kurangnya keterlibatan ini dapat mencerminkan lemahnya rasa memiliki dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang tidak aktif dalam kegiatan

non-rutin cenderung bekerja secara formalitas saja tidak menunjukkan semangat untuk berkontribusi secara aktif dalam kemajuan organisasi.

Kondisi ini menjadi salah satu indikator penting yang menunjukkan bahwa komitmen afektif pegawai belum terbentuk secara optimal, serta dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan solidaritas antar pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Kantor Bupati Solok Selatan. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan, organisasi dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dari uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan"

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilaksanakan di Kantor Bupati Solok Selatan, yang berlokasi di Jalan Lubuak Gadang, Kecamatan Sangir, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Bupati Solok Selatan yang berjumlah 99 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 99 responden. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi, sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder, dengan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan SPSS melalui analisis deskriptif Tingkat Capaian Responden (TCR), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap komitmen organisasi.

HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunya distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akanlayak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan:

1. Apabila nilai signifikansi > 5% (0.05), maka data memiliki distribusi normal.
2. Apabila nilai signifikansi < 5% (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.08514701
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.043
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Menurut hasil pengujian, yang disajikan dalam tabel 1, Asymp Sig. 0,200, yang lebih besar dari Alpha (0,05), menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakahmodel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas, dapat dilihat dari besarnya VIF (*Varians Inflution Factor*) dan tolerance. Model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Satistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keterlibatan Kerja (X1)	0.999	1.001	Tidak terjadi Multikolinearitas
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.955	1.048	Tidak terjadi Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (X3)	0.955	1.047	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan pada uji multikolinearitas tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi bahwa nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Glejser Test dengan cara meregres ulang variabel absolut residual dengan semua variabel independen. Kriteria dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap absolud residual atau p value > 0,05 maka model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0.762	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.889	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi (X3)	0.358	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Tidak ada heteroskedastisitas dalam data penelitian, menurut hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan SPSS. Nilai signifikansi untuk setiap variabel independen berada di atas 0,05.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara variabel Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan bantuan program SPSS untuk perhitungan :

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Komitmen Organisasi (Y)	**Konstanta (a)**	**51.556**
	Keterlibatan Kerja (X1)	0.525
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.785
	Dukungan Organisasi (X3)	-0.032

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b\,1\,X\,1 + b\,2\,X\,2 + b\,3\,X\,3 + e$$

$$Y = 51.556 + 0.525\,X1 + 0.785\,X2 - 0.032\,X3$$

Dimana artinya persamaan diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah 51.556 artinya jika pada variabel Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi meningkat satu satuan maka Komitmen Organisasi meningkat 51.556 satuan.
2. Koefisien Keterlibatan Kerja sebesar 0.525 artinya koefisien regresi Keterlibatan Kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika Keterlibatan Kerja meningkat satu satuan maka komitmen organisasi meningkat 0,114 satuan.
3. Koefisien Karakteristik Pekerjaan sebesar 0.785 artinya koefisien Karakteristik Pekerjaan menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika Karakteristik Pekerjaan meningkat satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat 0,070 satuan.
4. Nilai koefisien Dukungan Organisasi -0.032, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Dukungan Organisasi sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi menurun sebesar 0.032 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

2. Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada derajat signifikasi 95% (α=0,05) dengan pengujian dua sisi.

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka menerima Ha ; yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	1.661	2.072	0.041	0,05	H_1 diterima
Karakteristik Pekerjaan (X2)	1.661	3.248	0.002	0,05	H_2 diterima
Dukungan Organisasi (X3)	1.661	-.102	0.919	0,05	H_3 ditolak

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (H_1)

Variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok-Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.072 > 1.661) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.041 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_1 diterima.

2. Pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (H_2)

Variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok-Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.248 > 1.661) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.001 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 diterima.

3. Pengaruh variabel Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (H_3)Variabel Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok-Selatan dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-.102 < 1.661) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0.919 > 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_3 ditolak.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok-Selatan. Hipotesis ini diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.248 > 1.661) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.001 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang terlibat secara aktif cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat, menunjukkan loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya berhubungan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Dengan demikian, keterlibatan kerja menjadi faktor penting dalam memperkuat hubungan psikologis antara pegawai dan instansi tempat mereka bekerja. Temuan ini juga menjawab tujuan penelitian bahwa salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan pegawai dalam pekerjaan sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan teori Arianto & Wahyuningsih, (2022) Menyatakan keterlibatan kerja adalah di mana seorang individu terikat secara kognitif, ikut serta didalamnya dan perhatian dengan sebuah pekerjaan. Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat di mana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga dirinya. Keterlibatan kerja yaitu tingkat di mana seseorang mengkaitkan dirinya dengan pekerjaan dan berpartisipasi secara aktif di dalamnya dan menganggap pekerjaannya berharga untuk dirinya.Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, lebih bertanggung jawab, merasa memiliki, lebih bangga, sehingga mereka akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerjany

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh (Tanjung, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kesamaan hasil penelitian ini dengan teori dan penelitian terdahulu memperkuat dugaan bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel yang konsisten dalam membentuk komitmen organisasi, baik pada sektor publik maupun organisasi lain.

Secara praktis, temuan ini mengisyaratkan bahwa pimpinan Kantor Bupati Solok Selatan perlu meningkatkan partisipasi aktif pegawai, rasa tanggung jawab terhadap tugas, dan keterlibatan dalam proses kerja agar komitmen organisasi semakin kuat.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok-Selatan. Hipotesis ini diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.248 > 1.661) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.001 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya berhubungan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Makna dari temuan ini adalah bahwa pegawai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi ketika pekerjaan yang mereka jalankan memiliki kejelasan tugas, tingkat otonomi, variasi keterampilan, serta umpan balik yang memadai. Karakteristik pekerjaan yang baik mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna, sehingga pegawai merasa perannya penting bagi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, hasil tersebut menunjukkan bahwa desain pekerjaan menjadi salah satu faktor yang relevan dalam membangun komitmen organisasi pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori Saputra, (2022) bahwa Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi ciri tugas menurut pekerjaan, bagaimana ciri itu digabung untuk menciptakan peluang yang berbeda, serta hubungannya menggunakan motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan. Jadi, karakteristik pekerjaan selain sanggup membentuk kepuasan kerja karyawan dapat diketahui pula akan memengaruhi luaran kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang mempunyai otonomi akan memberikan pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab apabila suatu pekerjaan dapat memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif untuk dapat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh (Darmawati, 2020) bahwa karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. **Kesesuaian hasil ini dengan teori dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek yang memiliki peran nyata dalam memengaruhi sikap**

pegawai terhadap organisasi. Implikasi praktis dari hasil ini adalah perlunya organisasi memperhatikan pembagian tugas yang jelas, pemberian otonomi yang proporsional, serta sistem umpan balik kerja yang efektif agar pegawai merasa pekerjaannya bernilai dan pada akhirnya semakin berkomitmen terhadap organisasi.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji ketiga menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Bupati Solok-Selatan. Hipotesis ini ditolak karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-.102 < 1.661) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0.919 > 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_3 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai belum mampu secara langsung meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Hasil ini mengandung makna bahwa dukungan organisasi yang diberikan belum tentu langsung diterjemahkan oleh pegawai sebagai alasan untuk meningkatkan keterikatan dan loyalitas terhadap instansi. Ada kemungkinan bahwa pegawai menganggap dukungan organisasi sebagai sesuatu yang wajar atau normatif, sehingga keberadaannya belum cukup kuat untuk membentuk komitmen organisasi secara langsung. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh (Hasty, 2024) bahwa dukungan organisasi ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa meskipun adanya dukungan organisasi, namun tidak terlalu mempengaruhi komitmen organisasi di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan peran dukungan organisasi dibandingkan dua variabel lain dalam penelitian ini, yaitu keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan yang justru terbukti berpengaruh signifikan. Secara teoritis, hasil ini memberikan gambaran bahwa dukungan organisasi tidak selalu menjadi prediktor utama komitmen organisasi dalam setiap konteks lembaga. Secara praktis, organisasi perlu mengevaluasi bentuk dukungan yang diberikan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, dirasakan secara nyata, dan mampu meningkatkan rasa dihargai oleh organisasi. Jika tidak, maka dukungan organisasi cenderung tidak memberikan dampak yang berarti terhadap komitmen pegawai.

Secara umum, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya meningkatkan komitmen organisasi pegawai di Kantor Bupati Solok Selatan lebih efektif dilakukan melalui peningkatan keterlibatan kerja dan perbaikan karakteristik pekerjaan. Sementara itu, dukungan organisasi perlu ditinjau kembali dari segi kualitas, relevansi, dan persepsi pegawai terhadap dukungan tersebut. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen, padahal komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan serta semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, dukungan organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi dalam konteks penelitian ini lebih banyak dibentuk oleh faktor internal pekerjaan dan keterikatan pegawai terhadap tugasnya dibandingkan oleh persepsi terhadap dukungan organisasi.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat kajian perilaku organisasi, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada sektor pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah untuk lebih memperhatikan peningkatan keterlibatan kerja pegawai dan perancangan pekerjaan yang lebih baik sebagai upaya memperkuat komitmen organisasi. Namun, penelitian ini masih terbatas pada satu instansi dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan cakupan wilayah penelitian, menambah jumlah sampel, serta memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4*(1), 134–148. https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408

Arianto, D. A. N., & Wahyuningsih, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Niat Keluar Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 6*(1), 1–26. https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6176

Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6*(1), 841–848. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013

Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara, 3*(7), 260–266. https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121

Hasty, R. R. M., & Heliyani. (2024). Beban Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobistek, 13*(3), 104–112. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i3.805

Lubis, F. R. A., Nasib, Syaifuddin, Yusniar, & Zebua, Y. M. (2023). *Mencapai Tujuan Perusahaan dengan Prestasi Kerja & Komitmen Karyawan*. PT Pena Persada Kerta Utama. https://penapersada.id/buku/detail_buku.php?id=559

Mering, L., Yunikewaty, & Syamsudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT. Hutan Sawit Lestari Unit I di Kotawaringin Timur, Kal-Teng. *Media Bina Ilmiah, 18*(5), 1221–1236. https://doi.org/10.33758/mbi.v18i5.666

Miryati, D., Purnomo, C. J., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Manajemen Puncak dan Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 3*(1), 85–97. https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.55

Naimah, M., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 27*(2), 197–222. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2

Perkasa, D. H., & Herawaty, Y. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB di PT. Vindo Internasional. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 2*(1), 90–103. https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i1.27

Prihantini, I., Darmawan, H. M. S., Ichwandani, R. D., Saifullah, M. M., Ariyani, J. E., Listiyani, R. A., Dwijayanti, R. A., Putra, F. R., & Assidiq, A. A. S. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Tenaga Kerja. *Jibaku: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 4*(2), 46–60. https://doi.org/10.35473/jibaku.v4i2.3420

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 4*(1), 143–156. https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930

Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon, 6*(2), 86–94. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104

Saputra, E. K. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 4*(2), 139–148. https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2307

Suka, S. G. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 4*(2), 12–23. https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640

Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4*(2), 36–49. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278

Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi Kinerja Organisasi melalui Gaya Kepemimpinan yang Efektif untuk Mencapai Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 4*(1), 129–142. https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929

Yuyun, S., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17*(3), 284–296. https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4852