

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

M.RIEFALDI AL-ZIKRI
NPM: 2202120013



**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Juli 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.RIEFALDI AL-ZIKRI
NPM : 2202120013

Dengan judul:

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI
KABUPATEN ACEH SELATAN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

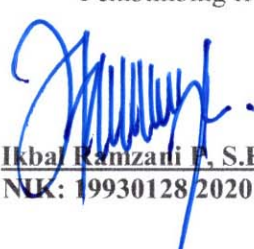
Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I


Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 198760824 201112 1 001

Pembimbing II


Ikbal Ramizani P., S.E., M.E.
NIK: 19930128 202011 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Juli 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.RIEFALDI AL-ZIKRI
NPM : 2202120013

Dengan judul:

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI
KABUPATEN ACEH SELATAN**

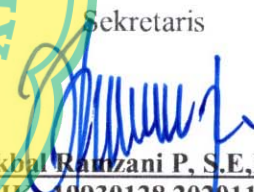
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 23 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan:
Komisi Ujian

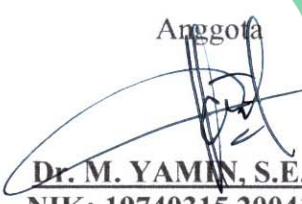
Ketua


Dr. Agus Arivanto, S.E., M.Si
NIK: 198760824 201112 1 001

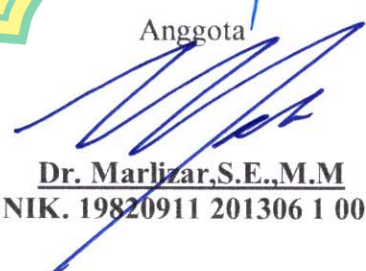
Sekretaris


Ikhbal Ranzani P, S.E., M.E
NIK: 19930128 202011 001

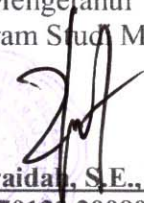
Anggota


Dr. M. YAMIN, S.E., M.Si
NIK: 19740315 20041 1 001

Anggota


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Ketrlibatan Karyawan,Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja Terhadap Komimen Organisas Pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan”** Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. Marlizar, S.E., M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. **Dr. Zuraidah, S.E.,M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si dan Bapak Ikbal Ramzani P, S.E.,M.E. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan

bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan kritik, saran, serta masukan yang sangat berharga dalam proses penyempurnaan skripsi ini. Segala arahan dan evaluasi yang diberikan menjadi pembelajaran yang sangat berarti bagi penulis dalam meningkatkan kualitas karya ilmiah ini
5. Para Dosen, Staff, dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan berlangsung.
6. Para Pegawai pada bagian umum di kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Sabri dan Ibunda Elfa Handayani, A.Ma yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi, dukungan dan do'a selama proses pendidikan di bangku perkuliahan dan sampai penyusunan skripsi ini selesai. Izinkan penulis berterima kasih telah membesarkan, mendidik dengan pengorbanan hebat sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dan telah mengantarkan semangat untuk dapat memperoleh gelar sarjana yang di impikan selama ini, semoga ini merupakan awal kesuksesan kepada penulis untuk kebahagiaan Ayahanda, Ibunda dan Keluarga.

8. Terima kasih kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan, menemani penulis, memberikan saran serta motivasi kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan do'a dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
10. Dan yang terakhir, kepada diri penulis sendiri, M.Riefaldi Al-Zikri terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Apapun kekurangan dan kelebihan mari merayakan diri sendiri.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 5 Juni 2026

Penulis

M.Riefaldi AL-Zikri

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Komitmen Organisasi	11
2.1.2 Keterlibatan Karyawan	14
2.1.3 Pengembangan Karir.....	16
2.1.4 Kepuasan Kerja	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.1.1 Tujuan Penelitian	28
3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.1.3 Horizon Waktu.....	28
3.1.4 Unit Analisis	29
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	30
3.3 Sumber Dan Teknik Penelitian.....	32
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	33

3.5 Teknik Analisis Data.....	34
3.6 Pengujian Data	35
3.6.1 Uji Validitas.....	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.6.3 Uji Klasik	36
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis	38
3.7.1 Uji T.....	39
3.7.2 Uji F	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Deskripsi Bagian Umum Kantor Bupati Kab.Aceh Selatan.....	41
4.1.2 Visi Dan Misi Bagian Umum Di Kantor Bupati Aceh Selatan.....	42
4.2 Karakteristik Responden.....	43
4.3 Hasil Pengujian Data	45
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	45
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.4 Analisis Deskriptif.....	50
4.4.1 Variabel komitmen organisasi	51
4.4.2 Variabel keterlibatan karyawan	52
4.4.3 Variabel Pengembangan karir	53
4.4.4 Variabel kepuasan kerja	55
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	57
4.6 Pembuktian Hipotesis	59
4.6.1 Uji T.....	59
4.6.2 Uji F	61
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu	29
Tabel 3.2 Skala Likert	30
Tabel 3.3 Jumlah Responden Bagian Umum di Kantor Bupati Aceh Selatan	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 5 Penjelasan responden terhadap variabel komitmen organisasi	51
Tabel 4. 6 Penjelasan responden terhadap variabel keterlibatan karyawan	52
Tabel 4. 7 Penjelasan responden terhadap variabel pengembangan karir	54
Tabel 4. 8 Penjelasan responden terhadap variabel kepuasan kerja	55
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh	56
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi	58
Tabel 4. 11 Hasil analisis uji t.....	59
Tabel 4. 12 Hasil analisis uji f	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Pra Survei Pada Pegawai Bagian Umum Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Gambar	48
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	69
Lampiran 2 Tabulasi Data	74
Lampiran 3 KARAKTER RESPONDEN	75
Lampiran 4 Frequency Komitmen Organisasi (Y)	77
Lampiran 5 Frequency Keterlibatan Karyawan (X1)	79
Lampiran 6 Frequency Keterlibatan Karyawan (X2)	81
Lampiran 7 Frequency Kepuasan Kerja (X3)	82
Lampiran 8 Validitas dan Relibilitas Komitmen Organisasi (Y)	84
Lampiran 9 Validitas dan Relibilitas Keterlibatan Karyawan (X1)	85
Lampiran 10 Validitas dan Relibilitas Pengembangan Karir (X2)	86
Lampiran 11 Validitas dan Relibilitas Kepuasan Kerja (X3)	87
Lampiran 12 Regresion	88
Lampiran 13 Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%	91
Lampiran 14 Nilai t Tabel pada Tingkat Keyakinan 95%	92
Lampiran 15 Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%	94



PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KAB.ACEH SELATAN

M.RIEFALDI AL-ZIKRI
NPM:2202120013

Dosen Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing II : Ikbal Ramzani P,S.E.,M.E.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan mampu meningkatkan partisipasi pegawai, memberikan kesempatan pengembangan karir yang adil, serta menciptakan kepuasan kerja yang baik guna mendukung peningkatan komitmen organisasi dan terciptanya kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

**THE EFFECT OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, CAREER
DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KAB.ACEH
SELATAN**

M.RIEFALDI AL-ZIKRI

NPM:2202120013

Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

Supervisor II : Ikbal Ramzani P,S.E.,M.E.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee engagement, career development, and job satisfaction on organizational commitment in the General Affairs Division of the South Aceh Regency Regent's Office. This study used a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of 65 employees, all of whom were sampled using a census technique. Data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire, while data analysis used multiple linear regression with the assistance of the SPSS program. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that employee engagement, career development, and job satisfaction partially had a positive and significant effect on organizational commitment. In addition, these three variables simultaneously also had a significant effect on organizational commitment in the General Affairs Division of the South Aceh Regency Regent's Office. The results of this study indicate that the better employee engagement, career development, and job satisfaction, the higher the employee's organizational commitment. Therefore, agencies are expected to be able to increase employee participation, provide equitable career development opportunities, and create good job satisfaction to support increased organizational commitment and the creation of more effective and efficient organizational performance.

Keywords: *Employee Engagement, Career Development, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Di tengah perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki potensi, kreativitas, kompetensi, dan motivasi yang dapat mendorong organisasi menuju keunggulan bersaing. Seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan kebijakan, serta dinamika sosial dan ekonomi, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana karyawan mampu bekerja secara optimal, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta menunjukkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia seperti keterlibatan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja menjadi fokus penting dalam penelitian maupun praktik manajemen modern.

Perkembangan dunia saat ini memasuki era globalisasi yang berdampak pada kemajuan di segala bidang, termasuk dalam sektor industri. Kemajuan tersebut mendorong tingginya tingkat persaingan antarperusahaan untuk memperoleh karyawan yang berpotensi, produktif, dan berdedikasi tinggi. Kondisi ini menuntut perusahaan mengelola manajemen sumber daya manusia secara efektif agar mampu mempertahankan pegawai yang kompeten. Namun dalam praktiknya, banyak

organisasi menghadapi tantangan serius seperti meningkatnya mobilitas tenaga kerja, ketidakjelasan arah karir, dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses kerja. Lingkungan profesional yang berbeda pada setiap organisasi turut membentuk persepsi pegawai terhadap tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi bukan sekadar kesiapan pegawai bertahan dalam jangka panjang, tetapi juga kesediaan mereka memberikan kinerja terbaik bahkan melampaui tuntutan pekerjaan demi keberhasilan organisasi. Akan tetapi fenomena di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak secara otomatis membuat pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Banyak perusahaan yang secara kinerja terlihat maju tetap menghadapi masalah berupa meningkatnya *turnover*, rendahnya loyalitas, lemahnya rasa memiliki, serta menurunnya kualitas pelayanan akibat karyawan yang tidak benar-benar berkomitmen. Fenomena inilah yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih menjadi persoalan penting yang harus diperhatikan secara serius oleh manajemen. (Safitri et al., 2022)

Meskipun organisasi telah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, berbagai fenomena di lapangan menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Ada tiga fenomena yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir dan kepuasan kerja Ketiga fenomena tersebut secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pegawai dengan keterlibatan rendah, prospek karir tidak jelas, dan kepuasan kerja rendah cenderung memiliki loyalitas lemah, kurang memiliki rasa memiliki, dan tidak

memiliki dorongan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa pegawai bahkan menunjukkan gejala disengagement seperti sering datang terlambat, menghindari tanggung jawab tambahan, Hal ini memperkuat bahwa komitmen organisasi belum berada pada tingkat yang ideal dan perlu mendapatkan perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai terikat secara psikologis maupun emosional terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keinginan keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan kelompok, mempunyai kepercayaan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen ini tercermin dari kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi, yang dapat dilihat melalui indikator perilaku seperti rendahnya tingkat ketidakhadiran, stabilitas kepegawaian, serta minimnya kecenderungan keluar masuk tenaga kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, semakin besar pula dedikasi dan kontribusi yang diberikan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan..(Safitri et al., 2022)

Keterlibatan karyawan adalah ketika karyawan berpartisipasi secara langsung untuk membantu suatu organisasi memenuhi misinya dan mencapai tujuannya dengan menerapkan ide, keahlian dan upaya mereka dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara psikologis, keterlibatan ini mendorong kesediaan untuk mendedikasikan potensi terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan juga berkaitan erat dengan komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi, yang tercermin dari kemauan untuk

bekerja melebihi standar demi membantu organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain meningkatkan daya saing dan citra organisasi, keterlibatan yang baik turut menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan melalui semangat kolaborasi dan persatuan tim. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan komunikasi dua arah yang terbuka baik secara horizontal maupun vertikal, akan membangun rasa saling percaya dan menjadi wadah bagi pegawai untuk menyampaikan ide, gagasan, maupun permasalahan yang dihadapi. Peningkatan semangat, dedikasi, dan perhatian yang muncul dari keterlibatan yang tinggi menjadi faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sekaligus menggambarkan kualitas lingkungan kerja yang sehat dalam organisasi. (Nababan et al., 2022)

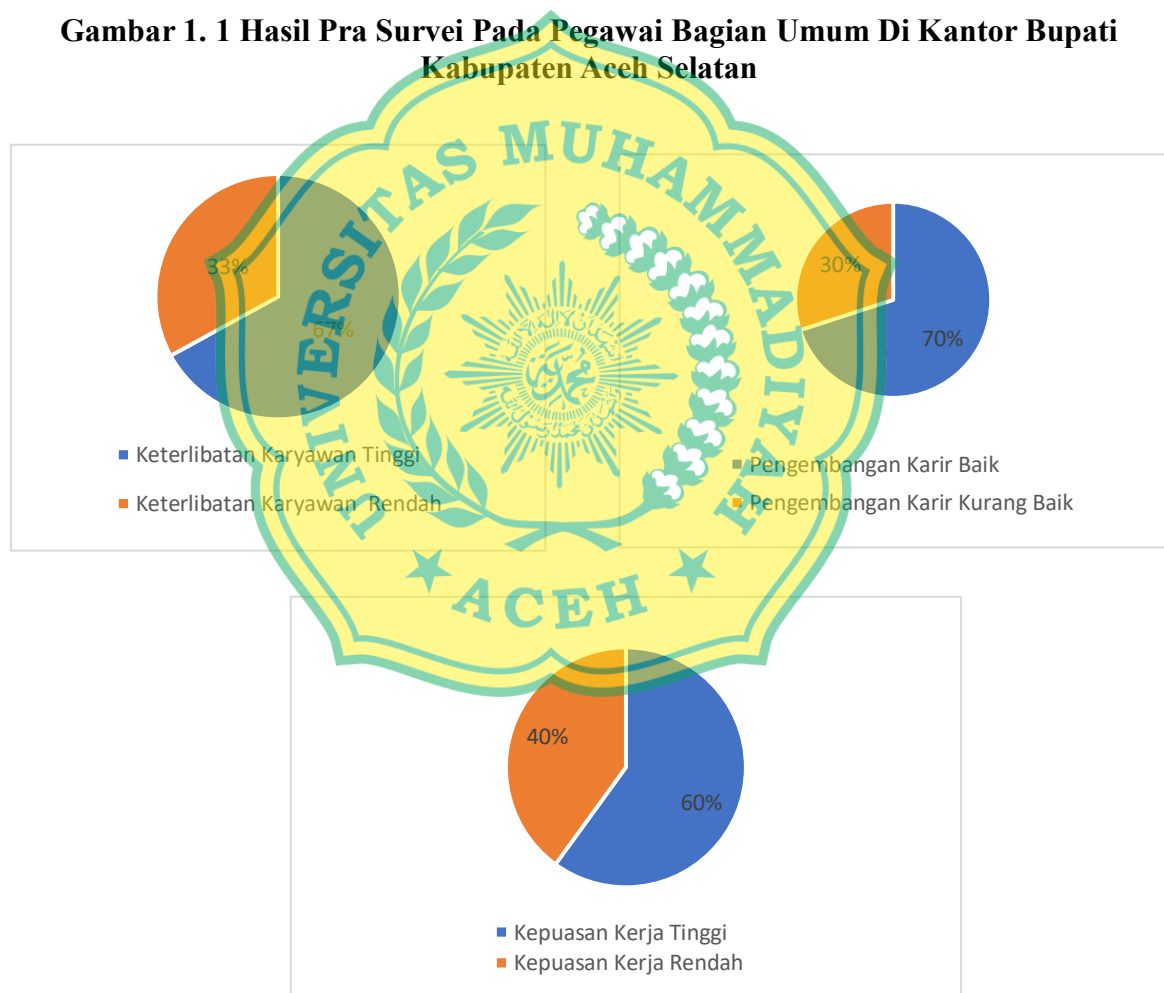
Pengembangan karir karyawan merupakan bagian penting dari sistem sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan perencanaan dan pengelolaan sistem karir dalam organisasi. Pengembangan karir dapat dipahami sebagai peningkatan pribadi yg dilakukan seseorang untuk mencapai karir dan peningkatan untuk mencapai rencana kerja, proses yang memungkinkan individu untuk meningkatkan kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan. Upaya ini bukan hanya penting bagi perkembangan pribadi karyawan, tetapi juga bagi organisasi, karena perencanaan karir yang efektif tidak dapat dilakukan tanpa memahami kebutuhan organisasi serta kompetensi yang dimiliki pegawai. Pengembangan karir berhubungan erat dengan tahapan karir individu, kebutuhan organisasi, serta kebijakan yang mengatur praktik peningkatan kompetensi dan kepuasan karir karyawan. Selain itu, peran organisasi dan manajer

menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memperoleh dukungan, kesempatan, dan informasi yang diperlukan guna mengembangkan karir mereka, terutama dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Dengan demikian, pengembangan karir mencakup serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, yang dijalankan secara berkelanjutan dalam rutinitas kerja sehari-hari, dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja.(Putra & Darmawan, 2022)

kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan pegawai yang kurang puas akan menunjukkan perasaan negatif terhadap tugas dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencerminkan sejauh mana harapan pegawai selaras dengan penghargaan atau imbalan yang diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari perbedaan antara apa yang diterima dan apa yang diyakini seharusnya diterima. Selain itu, kepuasan kerja menggambarkan penilaian individu terhadap apakah pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dilakukan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan rangkaian perasaan dan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui interaksi dengan lingkungan kerja serta sikap mental yang dimiliki dalam menilai pengalaman kerjanya..(Ramadhani & Rinaldi, 2023)

Kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan daerah pada tingkat kabupaten yang berlokasi di Tapaktuan, Kabupaten Aceh Selatan, sebagai institusi pemerintahan daerah Aceh Selatan yang membawahi berbagai unit kerja dan organisasi perangkat daerah yang bertugas menjalankan pemerintahan dibagian umum, Pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.

Gambar 1. 1 Hasil Pra Survei Pada Pegawai Bagian Umum Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan



Sumber: Data survei awal dan wawancara pada pegawai bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 23 Oktober 2025, Data penulis dapatkan melalui wawancara dengan 20 pegawai di bidang umum di kantor Bupati Kabupaten.Aceh Selatan, Diagram pertama pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa 67% responden menilai keterlibatan karyawan tinggi atau mendukung, Sedangkan 33% lainnya menyatakan sebaliknya. Diagram kedua menunjukkan bahwa 70% responden pengembangan karir baik atau mendukung, Sedangkan 30% lainnya menyatakan sebaliknya. Diagram ketiga menunjukkan bahwa 60% responden kepuasan kerja tinggi atau mendukung, Sebaliknya 40% lainnya menyatakan kepuasan kerja masih rendah. Fenomena-fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai keterlibatan karyawan, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada bagian umum dikantor bupati kabupaten Aceh Selatan, Seperti terdapat masih rendahnya keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya hal itu diduga memengaruhi Tingkat loyalitas.

Persepsi mengenai pengembangan karier karyawan menunjukkan bahwa proses pembinaan dan peningkatan kompetensi belum sepenuhnya diterapkan secara merata di seluruh unit kerja. Hal ini terlihat dari kesenjangan kesempatan yang diterima karyawan, di mana sebagian karyawan menerima pelatihan, bimbingan teknis, dan promosi jabatan, sementara yang lain tidak menerima kesempatan yang sama. Ketidakseimbangan ini pada akhirnya menciptakan persepsi kurangnya keadilan dalam pelaksanaan pengembangan karier, khususnya dalam hal-hal umum di Kantor Bupati Aceh Selatan.

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada kondisi lingkungan kerja. Beberapa pegawai merasa puas dengan stabilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang harmonis, namun sebagian lainnya masih merasakan ketidakpuasan akibat beban kerja yang tidak merata, maka dari itu diperlukan perbaikan dalam aspek peningkatan fasilitas serta penyediaan program pengembangan pegawai agar kepuasan kerja dapat meningkat secara menyeluruh di Kantor Bupati Aceh Selatan.

Melihat fenomena tersebut, pentingnya untuk meneliti secara mendalam mengenai keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka saya selaku penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh keterlibatan karyawan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum Di Kantor Bupati Kab. Aceh Selatan"**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

- 1 Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?
- 2 Bagaimana pengaruh pengembangan karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?
- 3 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?
- 4 Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan, Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi landasan para peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi:

a) Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini untuk memperluas relasi, peningkatan pemahaman dan implementasi ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan

b) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat bantu untuk memecahkan permasalahan didalam ruang lingkup pekerja dan dapat pula digunakan sebagai alat bantu untuk pengambilan keputusan terhadap solusi yang diberikan untuk mengurangi dampak menurunnya komitmen organisasi.

c) Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini Adalah sebagai acuan yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa lain di Universitas Muhammadiyah Aceh sebagai referensi

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, Ruang lingkup penelitian yang akan di bahas adalah Keterlibatan karyawan, pengembangan Karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati Kab. Aceh Selatan

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya. Sedangkan pendapat lain menyatakan komitmen organisasi pada tingkat yang sangat umum yaitu sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama mereka dan kemungkinan mereka untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya .(Ramadhani & Rinaldi, 2023)

Menurut (Safitri et al., 2022) pengertian komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi tertentu, Ini bukan sekadar keanggotaan

formal, melainkan melibatkan penerimaan tujuan, kepercayaan, dan kesediaan untuk berusaha lebih keras demi organisasi

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Ramadhani & Rinaldi, 2023) ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara-cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Safitri et al., 2022), pengertian komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi tertentu, Ini bukan sekadar keanggotaan formal, melainkan melibatkan penerimaan tujuan, kepercayaan, dan kesediaan untuk berusaha lebih keras demi organisasi. Menurut indikator komitmen organisasi yaitu:

a. Affective Commitment (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, Komitmen ini timbul dari keselarasan nilai-nilai, rasa diterima, dan pengalaman positif yang didapatkan, sehingga membuat karyawan merasa ingin berkontribusi lebih jauh demi tujuan organisasi.

b. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kesadaran karyawan mengenai konsekuensi atau biaya yang harus ditanggung apabila mereka meninggalkan organisasi, bukan karena ikatan emosional atau kewajiban moral, melainkan karena mereka merasa "terjebak" atau "membutuhkan" organisasi tersebut. Ini adalah komitmen yang didasarkan pada keuntungan pribadi atau kerugian yang akan timbul jika keluar.

c. Normative Commitment (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif adalah perasaan kewajiban moral karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. perasaan kewajiban atau moral untuk tetap bertahan di sebuah organisasi karena merasa bertanggung jawab dan merasa bahwa hal itu adalah hal yang benar untuk dilakukan.

d. Work Involvement Commitment (Komitmen Keterlibatan Kerja)

Tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan memberikan usaha terbaik, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Keterlibatan Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan. Dengan keterlibatan kerja secara psikologis karyawan akan merasa bermanfaat bagi perusahaan. Keterlibatan karyawan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyampaikan iden dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mardikaningsih & Arifin, 2022)

Keterlibatan karyawan adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan Keputusan dan turut adil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat investasi pribadi yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Karyawan dengan pemberian peran melalui tugas pokoknya masing-masing akan menumbuhkan rasa tanggungjawab dan memiliki terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam berbagai kesempatan dan tugas pekerjaan merupakan kesediaan untuk mendedikasikan potensi yang dimiliki dan berdampak secara psikologis terhadap karyawan. Keterlibatan karyawan adalah berhubungan dengan tugas pokok seseorang. Keterlibatan karyawan adalah tingkat komitmen emosional dan intelektual yang dimiliki seseorang terhadap organisasi serta kemauan karyawan untuk bekerja ekstra untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada individu dalam tugas pekerjaan yang

dilakukan pada bagian masing-masing dan disediakan memberikan kontribusi berupa sumber daya fisik, kognitif, dan emosional untuk tugas pokoknya. Keterlibatan karyawan sebagai instrumen penting dalam manajemen, tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan tetapi juga meningkatkan citra organisasi. Karyawan yang terlibat memiliki hubungan yang jauh lebih mulus dengan atasan dibandingkan dengan yang tidak terlibat (karena mereka mendorong persatuan dan merangkul semangat tim. Keterlibatan karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja yang baik dengan menjalin komunikasi dua arah baik horizontal maupun vertikal akan menciptakan kepercayaan sesama karyawan. Suasana keterbukaan di perusahaan menjadi sarana untuk menyampaikan ide atau gagasan, bahkan permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan. Peningkatan semangat, dedikasi, dan perhatian yang menjadi ciri tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, menggambarkan dimensi kerja yang lebih halus daripada jam kerja, intensitas upaya, atau teknik, tetapi telah terbukti mempengaruhi kinerja tugas secara langsung dan signifikan. Semangat dan dedikasi adalah bagian dari lingkungan kerja dalam organisasi (Nababan et al., 2022)

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan bervariasi, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan kesempatan untuk pengembangan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung memiliki keterlibatan lebih tinggi. Selain itu, umpan balik positif dari manajer, pengakuan atas kontribusi, dan adanya (Muhammad Inshany Renhoran et al., 2024)

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Karyawan

Menurut (Kinerja & Keterlibatan, 2025) Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, yang tercermin dari keterhubungan antara kepentingan individu dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong munculnya kinerja yang produktif dan berkelanjutan. beberapa indikator keterlibatan karyawan yaitu:

- a. Antusiasme terhadap tugas: sikap positif dan dorongan internal karyawan yang tercermin dari semangat, ketertarikan, serta energi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Semangat kerja: Sikap mental positif individual atau kelompok yang menunjukkan kegairahan, kesungguhan, dan kesediaan untuk bekerja lebih giat, disiplin, serta bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, lebih baik, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan bersama.
- c. Dedikasi: Menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bangga, antusias, dan memiliki makna terhadap pekerjaannya.
- d. Keterlibatan emosional: Mencerminkan ikatan perasaan karyawan terhadap organisasi, termasuk rasa memiliki dan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun.

Pengembangan karir Adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Gaho, 2023)

Pengembangan karir berkaitan dengan perkembangan individu dan tahapan karirnya serta memenuhi kebutuhan organisasi. Peran kebijakan organisasi adalah penting terkait dengan praktik pengembangan karir dan karyawan kepuasan karir. Karir karyawan berkaitan dengan organisasi dan manajer agar apa yang dibutuhkan karyawan untuk mengembangkan karir mereka dengan situasi yang berubah-ubah di organisasi. Pengembangan karir merupakan struktur aktivitas terkait pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam rutinitas kehidupan kerja sehari-hari dimana kesuksesannya tergantung pada organisasi tempat bekerja (Putra & Darmawan, 2022)

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Gaho, 2023) berbagai indikator-indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas di kalangan pegawai.
2. Kepedulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi berbagai peluang promosi Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.
4. Adanya minat untuk dipromosikan Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya.
5. Tingkat kepuasan meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meneliti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Gaho, 2023) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir: Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Kepedulian para atasan langsung: Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan

umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi

- c. Tingkat kepuasan: Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan
- d. Adanya minat untuk dipromosikan: Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individual sifat nya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah salah satu dari beberapa mekanisme individu yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya, jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki pengalaman emosional yang positif di tempat kerja, mereka akan memberikan kinerja terbaik dan memilih untuk terus bekerja pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja adalah output dari pemahaman karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat berguna untuk hal-hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada pada pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang

dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan (Safitri et al., 2022)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan. Kepuasan kerja juga terkait erat kaitannya dengan teori keadilan, kewajiban psikologis, dan motivasi, karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan upah kerja. Ada banyak aspek untuk kepuasan kerja. Ini bisa menjadi sikap umum atau dapat dikaitkan dengan bagian dari pekerjaan. Survei kepuasan kerja berfokus pada hal ini dan memilih yang terkait langsung dengan deskripsi pekerjaan (jenis tugas yang dilakukan pegawai) dan konteks kerja (perasaan pegawai tentang lingkungan tugasnya – penyalia, rekan kerja, dan organisasi). Kepuasan kerja merupakan bagian dari bagian kepuasan hidup. Karena pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan, kepuasan kerja juga mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak dapat membantu dalam bekerja dengan lingkungan lainnya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- 1) Gaji Atau Kompensasi
- 2) Hubungan Dengan Atasan
- 3) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 4) Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan

2.1.4.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut (Kasus & Bagian, 2022) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji: imbalan finansial yang diterima pekerja dari pemberi kerja secara berkala (biasanya bulanan) sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diberikan.
- b. Promosi: upaya komunikasi pemasaran untuk memperkenalkan, membujuk, dan mempengaruhi konsumen agar tertarik membeli atau menggunakan produk/jasa dengan cara menginformasikan keunggulan serta menciptakan persepsi positif.
- c. Kompensasi selain kerja: semua imbalan non-finansial atau tak langsung yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka, mencakup manfaat fisik dan psikologis, seperti asuransi Kesehatan, cuti, diluar gaji atau upah pokok.
- d. Rekan kerja: orang-orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang sama dengan Anda, bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan memiliki hubungan profesional dalam lingkungan kerja, bisa atasan, bawahan, atau orang dengan peran setara di departemen berbeda.

2.2 Penelitian Sebelumnya

(Adinda Khansa Khairunnisa & Tri Murwaningsih, 2024) Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Daelim berjumlah 300, dengan

sampel berjumlah 75 responden yang di dapat dari rumus slovin. Penelitian ini mengambil sumber data primer karena peneliti mendatangi secara langsung pada objek penelitian dan membagikan kuesioner terhadap responden. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data responden yg berjumlah 75. Adapun data sekundernya untuk penelitian ini adalah berupa jurnal dan data yang diterima dari perusahaan. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuisisioner melalui google form. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner di ukur dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan alternatif-alternatif jawaban. Metode Analisa data dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

(Safitri et al., 2022) Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan *ex post facto*. “metode deskriptif digunakan untuk mengetahui serta menjelaskan karakteristik suatu variabel yang diteliti dalam kondisi tertentu. Dalam penelitian deskriptif peneliti akan menggambarkan suatu objek dan subjek yang akan diteliti serta menganalisis variabel-variabel yang akan diteliti sesuai dengan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Serta dalam penelitian kuantitatif *ex post facto* peneliti akan menjelaskan hubungan sebab akibat yang terjadi dalam setiap variabel yang ada data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

(Pada et al., 2023) Dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kunango Jantan Padang, Penelitian dilaksanakan di PT Kunango Jantan. populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT Kunango Jantan yang berjumlah 81 orang, sampel 81 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

(Ramadhani & Rinaldi, 2023) Dengan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 46 peserta yang merupakan karyawan Hotel X yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Kuesioner yang diisi oleh peserta menghasilkan persepsi responden mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, sikap kerja dan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan (Y3) Kepuasan Kerja (X1) Sikap Kerja (Y2) Komitmen Organisasi (Y1) Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah/Vol. 8, No. 3, 2023 1211 Dengan menggunakan Google Formulir, kuesioner dua bagian diunggah dan didistribusikan kepada responden. Tabel pertama berisi informasi profil, seperti usia, bagian atau divisi didalam pekerjaan, jabatan, status dan masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan, sedangkan tabel kedua berisi nilai seluruh variabel.

(Gaho, 2023) Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karir,Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai

pada kantor Camat Hibala. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Hibala. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai dan dijadikan sampel. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan yaitu variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

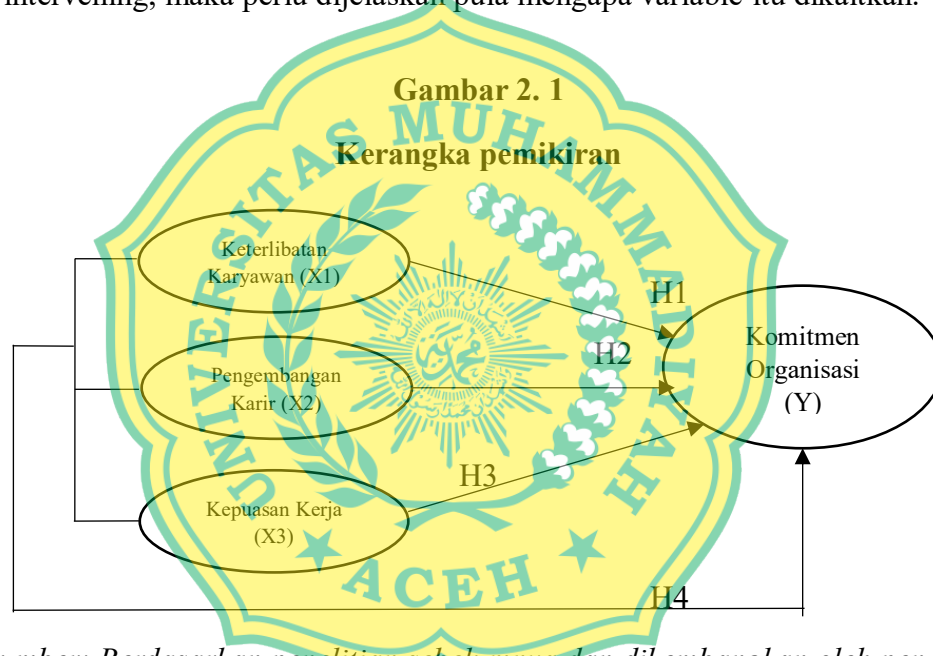
No	Judul Dan Nama Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Adinda Khansa Khairunnisa & Tri Murwaningsih, 2024) Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kuantitatif	Semua Variabelnya Saling Berpengaruh Satu Sama Lain	Menggunakan Variabel Yang Sama Yaitu Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir	Tempat Penelitian Berbeda
2	(Safitri et al., 2022) Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta	Kuantitatif	bahwa variabel pengembangan karir dan kepuasan organisasi memberikan pengaruh terhadap	Menggunakan Metode Yang Sama Yaitu Metode Kuantitatif	Pada Lokasi Penelitian Yang Berbeda

			komitmen organisasi sebesar 21,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.		
3	(Pada et al., 2023) Dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT	Kuantitatif	Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada perubahan turnover intention.	Ada dua Variabel Yang Sama Yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Berbeda Tempa Penelitiannya Dan Variabel keterlibatan kerja
4	(Ramadhani & Rinaldi, 2023) Dengan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda	Kuantitatif	penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan Variabel Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Tidak Menggunakan Variabel Sikap Kerja
5	(Gaho, 2023) Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih relevan atau searah sampai saat ini, dimana variabel pengembangan karir dan variabel motivasi berpengaruh	Menggunakan Metode Yang Sama Yaitu Kuantitatif	Tempat Penelitian Yang Berbeda

			terhadap variabel kinerja pegawai		
--	--	--	-----------------------------------	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis pertautan antar variable yang diteliti akan dijelaskan pada kerangka berpikir yang baik. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variable independent dan dependen, bila dalam penelitian ada variable moderator dan intervening, maka perlu dijelaskan pula mengapa variable itu dikaitkan.



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga Keterlibatan Karyawan berpengaruh Komitmen Organisasi Pada Bagian

Umum Di Kantor Bupati Kab.Aceh Selatan

H_2 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada

Bagian Umum Di Kantor Bupati Kab.Aceh Selatan

H_3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum Di Kantor Bupati Kab.Aceh Selatan

H_4 : Diduga Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum Di Kantor Bupati Kab.Aceh Selatan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi bagian umum di kantor bupati Kab.Aceh Selatan. Secara lebih spesifik, Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial maupun simultan

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif , metode pengumpulan data dengan menyebar kuisioner melalui google form.(Adinda Khansa Khairunnisa & Tri Murwaningsih, 2024). Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka dan analisis statistik untuk menjelaskan, menguji, atau membuktikan suatu hipotesis. Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk mengetahui hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan terukur.

3.1.3 Horizon Waktu

Untuk menentukan horizon waktu, penelitian ini menggunakan metode “*One Shoot Study*” metode ini peneliti mengumpulkan data hanya sekali dari responden untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel dalam satu

periode waktu saja. Pada sumber data penelitian berasal dari kuisioner yang diisi oleh karyawan bagian umum di kantor bupati Kab.Aceh Selatan. Penelitian ini dilakukan pada pertengahan oktober 2025 sampai dengan selesai.

tabel 3.1

Horizon Waktu

Keterangan	Sept 2025	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Juni 2026	July 2026
Pengajuan Judul Proposal											
Survei Awal											
Penyusunan Proposal											
Seminar Proposal											
Pembagian Kuisioner											
Penyusunan Skripisi											
Daftar Sidang Skripsi											
Sidang dan Ujian Komprehensif											

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini merujuk pada tingkat agresi data yang sedang dianalisis. Seperti individu, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Dalam konteks penelitian ini peneliti perlu menentukan unit analisis bahkan pada tahap perumusan pertanyaan penelitian, karena metode pengumpulan data, ukuran sampel bahkan variable yang termasuk kedalam kerangka kerja dapat dapat ditentukan oleh tingkat dimana data diagresi untuk analisis. Penelitian ini, unit analisis ditetapkan sebagai individu setiap pegawai pada bagian umum di kantor bupati Kab.Aceh Selatan, berdasarkan unit observasi yang digunakan.

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Adapun jumlah responden pada bagian umum dikantor Bupati Aceh Selatan yang terdaftar pada tahun 2025 sebanyak 65 responden, karna jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk melakukan penelitian, maka seluruh populasi pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dari sensus dianggap sebagai data yang sebenarnya (*true value*). Oleh karena itu, jumlah sampel penelitian ini mencapai 65 bagian umum dikantor Bupati Aceh Selatan. Jumlah responden berdasarkan jabatannya dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3

Jumlah Responden Bagian Umum di Kantor Bupati Aceh Selatan

NO	Jabatan	Jumlah
1	Kabag.Umum	1
2	Pengadministrasian penerimaan	1
3	Pengadministrasian Barang Milik Negara	2
4	Verifikator Keuangan	1
5	Bendaharawan (Bendahara Gaji)	1
6	Bendahara	1

7	Pengadministrasian Umum	6
8	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	1
9	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2
10	Analisis Pengembangan Karir	2
11	Pengadministrasian Perkantoran	1
12	Pengelola Pajak	1
13	Sopir	9
14	Pengelola Kepegawaian	1
15	Pengadministrasian Persuratan	2
16	Pengelola Perjalanan Dinas	3
17	Penadministrasian Kepegawaian	1
18	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	1
19	Sekretaris Bupati	1
20	Sekretaris Wabub	1
21	Sekretaris Sekda	1
22	Sekretaris Ass (Asisten)	2
23	Staff	23
	Total	65

Sumber: Bagian Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

Populasi adalah keseluruhan obyek atau subyek penelitian dengan karakteristik yang ditentukan, maka dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan (pegawai) pada bagian umum dikantor bupati kab. Aceh Selatan sebanyak 65 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling yang dimana teknik yang dipakai adalah sampling jenuh yaitu dengan metode penarikan sampel yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang diambil adalah 65 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang setiap butirnya

disediakan jawaban untuk dipilih. Jawaban dari karyawan sebagai responden mencakup data jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan.(Febriyanti et al., 2022)

3.3 Sumber Dan Teknik Penelitian

Sumber data dimaksudkan sebagai sarana untuk menghimpun informasi yang relevan, akurat, dan dapat dipercaya. Menurut (Safitri et al., 2022), berbagai sumber data yang digunakan, termasuk:

1. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan kuesioner melalui google formulir yang dikirim melalui media sosial whatsapp kepada responden untuk kemudian diisi.
2. Data sekunder diperoleh melalui literature, jurnal, internet, serta dokumen-dokumen perusahaan berupa data absensi, data riwayat pendidikan, data seminar dan pelatihan karyawan,

Dalam konteks penelitian ini, penulis memperoleh data melalui wawancara dengan beberapa pegawai bidang umum kantor bupati Kab. Aceh Selatan.

Data mengenai kecerdasan intelektual dan penempatan pegawai dalam konteks partisipasi dan kinerja pegawai dikumpulkan menggunakan metode-metode berikut:

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan responden, dilakukan secara tatap muka atau berhadapan langsung.
2. Kuisisioner, merupakan Teknik pengumpulan data dengan menyediakan

lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden untuk diisi sebagai tanggapan

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel terikat dan satu variabel bebas, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Dependen					
1	Komitmen Organisasi (Y)	pengertian komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi tertentu, Ini bukan sekadar keanggotaan formal, melainkan melibatkan penerimaan tujuan, kepercayaan, dan kesediaan untuk berusaha lebih keras demi organisasi (Safitri et al., 2022)	1. Affective Commitment (Komitmen Afektif) 2. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan) 3. Normative Commitment (Komitmen Normatif) 4. Work Involvement Commitment (Komitmen Keterlibatan Kerja)	Likert	A1 A2 A3 A4
Independen					
2	Keterlibatan Karyawan (X1)	Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, yang tercermin dari keterhubungan antara kepentingan individu dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong munculnya kinerja yang produktif dan	1. Antusiasme terhadap tugas 2. Semangat kerja 3. Dedikasi 4. Keterlibatan emosional	Likert	A1 A2 A3 A4

		berkelanjutan(Kinerja & Keterlibatan, 2025)			
3	Pengembangan Karir(X2)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan(Gaho, 2023)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Tingkat kepuasan 4. Adanya minat untuk dipromosikan	Likert	A1 A2 A3 A4
4	Kepuasan Kerja (X3)	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka(Kasus & Bagian, 2022)	1. Gaji 2. Promosi 3. Kompensansi selain kerja 4. Rekan kerja	Likert	A1 A2 A3 A4

3.5 Teknik Analisis Data

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data pada bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independent maka analisis yang digunakan oleh peneliti adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, Bersama memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Komitmen organisasi (variable terikat)
- A : Konstanta
- b1 - b3 : Koefisien Regresi setiap Variabel
- X1 : Keterlibatan karyawan (variable bebas)
- X2 : Pengembangan karir (variable bebas)
- X3 : Kepuasan kerja (variable bebas)
- e : Standart error

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahapan untuk memastikan sejauh mana data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner disusun berdasarkan empat konsep teoritis, yaitu Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek dalam waktu yang berbeda (Pada et al., 2023). Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung terhadap r -tabel pada tingkat signifikansi (α) = 0,05. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel dan menunjukkan korelasi yang bernilai positif. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap-setiap pertanyaan yaitu nilai pada pertanyaan

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner (Ramadhani & Rinaldi, 2023). Langkah penting dalam penelitian Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan data yang diperoleh dari alat pengukur yang sama.

- a. Apabila hasil koefisien $Alpha >$ taraf signifikan 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut *reliable*

- b. Apabila hasil koefisien $\alpha <$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*

3.6.3 Uji Klasik

serangkaian pengujian statistik yang digunakan dalam analisis regresi linier untuk memastikan bahwa model yang digunakan valid dan menghasilkan estimasi yang tidak bias. Uji Klasik rangkaian pengujian awal terhadap instrumen penelitian yang bertujuan untuk menilai kualitas dan kelayakan butir-butir pertanyaan sebelum digunakan pada tahap analisis lebih lanjut. Berikut adalah ringkasan asumsi-asumsi klasik yang biasanya diuji dalam analisis regresi:

3.6.3.1 Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai apakah distribusi data dalam suatu variabel mengikuti pola sebaran normal. Melalui uji normalitas, peneliti dapat menentukan apakah data yang diperoleh memiliki pola penyebaran yang simetris, tidak menyimpang secara signifikan, serta layak digunakan dalam metode analisis yang mensyaratkan distribusi normal.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, dan dua di antaranya yang Anda sebutkan adalah metode yang umum digunakan:

1. PP-Plots (Probability-Probability): PP-Plots adalah grafik yang digunakan untuk membandingkan distribusi data dengan distribusi yang diharapkan jika data tersebut mengikuti distribusi normal. Jika data mengikuti distribusi normal, poin-poin dalam PP-Plots akan mengikuti garis diagonal. Jika ada deviasi dari garis diagonal, itu mungkin menunjukkan ketidaknormalan dalam data.

2. Uji Kolmogorov-Smirnov: Uji Kolmogorov-Smirnov adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data sama dengan distribusi normal. Dalam uji ini, statistik uji data sama dengan distribusi normal. Dalam uji ini, statistik uji dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan apakah data tersebut dapat dianggap sebagai distribusi normal.

Uji normalitas penting dalam statistik karena banyak metode statistik parametrik, termasuk regresi linear, mengasumsikan bahwa data terdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti distribusi normal, maka mungkin diperlukan transformasi data atau penggunaan metode statistik nonparametrik yang sesuai. Dengan melakukan uji normalitas, anda dapat memastikan bahwa asumsi ini terpenuhi sebelum menerapkan analisis statistik tertentu.

3.6.3.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel (Hati & Aryati, 2022), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan Bersama melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) Bersama membandingkan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , Maka variabel dianggap bebas dari Multikolinearitas

- b. Namun, jika nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka variabel dianggap mengalami Multikolinearitas

3.6.3.3 Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Kekal & Makmur, 2022).

Heteroskedastisitas terjadi ketika penyebaran kesalahan (*error term*) berbeda pada setiap tingkat variabel independen, sehingga varians residual tidak homogen. Kondisi ini dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan uji statistik menjadi kurang dapat diandalkan. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik mengenai keseragaman varians, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan interpretable.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui beberapa metode khusus, seperti uji Breusch-Pagan yang memeriksa ketergantungan varians residual dengan variabel bebas atau uji White yang menguji heteroskedastisitas tanpa asumsi distribusi tertentu. Langkah-langkah koreksi atau perbaikan mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah ini, seperti menggunakan metode regresi yang lebih robust atau transformasi data.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang dibuat berdasarkan teori, fakta, atau fenomena tertentu dan digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian.

Hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji dengan cara mengumpulkan dan menganalisis sekumpulan data. (Jurnal & Mea, 2023)

Untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.7.1 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan variabel bebas yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi (Viona & Hastuti, 2023). Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika $t\text{-Hitung} > t\text{-Tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada Tingkat signifikan 5%
2. Jika $t\text{-Hitung} < t\text{-Tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada Tingkat signifikan 5%

H_{01} : Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

H_{a1} : Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

H_{02} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

H_{a2} : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

H_{03} : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Bidang Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

H_{a3} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Bidang Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan

3.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas (keterlibatan karyawan, pengembangan karir dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah:

H_{03} : Keterlibatan karyawan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan

Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Umum di kantor Bupati Kab. Aceh Selatan

H_{a3} : Keterlibatan karyawan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan

Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Umum di kantor Bupati Kab. Aceh Selatan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Bagian Umum Dikantor Bupati Kab.Aceh Selatan

Kantor Bupati Aceh Selatan merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Aceh Selatan yang berlokasi di Tapaktuan. Kantor ini dipimpin oleh seorang bupati sebagai kepala daerah yang bertugas menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Objek dalam penelitian ini adalah **Bagian Umum pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan** yang berlokasi di Jl.T.Ben Mahmud No.11 A Tapaktuan,Kabupaten Aceh Selatan. Kantor ini merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung jalannya administrasi pemerintahan, pelayanan publik, serta koordinasi antar perangkat daerah. Secara struktural, Bagian Umum merupakan salah satu unit kerja yang memiliki tugas pokok dalam mendukung kelancaran operasional pemerintahan, khususnya dalam bidang administrasi perkantoran. Tugas tersebut meliputi:

1. Pengelolaan surat-menyurat merupakan kegiatan administrasi yang berkaitan dengan penerimaan, pencatatan, pengklasifikasian, pendistribusian, hingga pengarsipan surat masuk dan surat keluar
2. Tata usaha mencakup seluruh kegiatan administrasi perkantoran yang berkaitan dengan pengelolaan dokumen, penyusunan laporan, pengarsipan, serta pencatatan data administrasi lainnya.

3. Perlengkapan kantor meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, distribusi, hingga pemeliharaan barang-barang inventaris kantor. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menjamin ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai sehingga dapat menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pegawai.
4. Pelayanan kebutuhan pimpinan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan dukungan administratif dan operasional bagi pimpinan daerah, seperti penyiapan agenda kegiatan, penyusunan jadwal, penyediaan dokumen penting, serta fasilitasi kegiatan resmi.
5. Pengelolaan kepegawaian meliputi kegiatan yang berkaitan dengan administrasi sumber daya manusia, seperti pendataan pegawai, pengelolaan absensi, pengusulan kenaikan pangkat, mutasi, pengembangan karir, serta penilaian kinerja pegawai.
6. Pengaturan perjalanan dinas mencakup perencanaan, administrasi, serta pelaporan kegiatan perjalanan dinas pegawai atau pimpinan. Hal ini meliputi penyusunan surat tugas, pemesanan transportasi dan akomodasi, serta pengelolaan biaya perjalanan dinas.

Dengan peran tersebut, Bagian Umum menjadi elemen penting dalam memastikan aktivitas pemerintahan berjalan secara efektif dan efisien.

4.1.2 Visi Dan Misi Bagian Umum Di Kantor Bupati Aceh Selatan

1. Visi

Terwujudnya pelayanan administrasi umum yang profesional, efektif, dan akuntabel dalam mendukung kinerja pemerintahan daerah di

Kabupaten Aceh Selatan.

2. Misi

- Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum secara cepat, tepat, dan transparan.
- Mengoptimalkan pengelolaan tata usaha, persuratan, dan perlengkapan kantor secara efektif dan efisien.
- Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia pada bagian umum.
- Mendukung kelancaran tugas pimpinan melalui pelayanan yang responsif dan berkualitas.
- Mewujudkan sistem kerja yang tertib, terkoordinasi, dan berbasis akuntabilitas kinerja.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	a.Laki-Laki	36	55
	b.Perempuan	29	45
	Jumlah	65	100%
2	Umur Responden		
	a.< 25 Tahun	15	23
	b. 26-31 Tahun	10	15
	c.31-38 Tahun	12	18
	d. 38-43 Tahun	4	6
	e. 44-50 Tahun	14	23
	f. > 51 Tahun	10	15
	Jumlah	65	100%
3	Status Perkawinan		
	a.Belum Menikah	25	38
	b.Menikah	38	58
	c.Pernah Menikah	2	3
	Jumlah	65	100%
4	Tingkat Pendidikan		
	a.SLTA	13	20
	b.Diploma III	1	2
	c.Sarjana (S1)	50	76
	d.Pasca Sarjana (S2-S3)	1	2
	Jumlah	65	100%
5	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	20	31
	b. 5 -10 Tahun	9	15
	c. 11-15 Tahun	10	15
	d. 16-20 Tahun	12	18
	e. > 20 Tahun	14	21
Jumlah		65	100%

Sumber: Data diolah,2026

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 36 responden atau 55% dan responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 29 responden atau 45%.

Kemudian berdasarkan umur responden dapat dijelaskan bahwa responden yg berusia < 25 Tahun sebanyak 15 responden (23%), 26-31 tahun sebanyak 10 responden (15%), 31-38 tahun sebanyak 12 responden (18%), 38-43 tahun sebanyak 4 responden (6%), 44-50 tahun sebanyak 14 responden (23%), > 51 tahun sebanyak 10 responden (15%).

Karakteristik status perkawinan dapat dijelaskan berdasarkan belum menikah adalah sebanyak 25 responden (38%), Menikah sebanyak 38 responden (58%) dan Pernah menikah sebanyak 2 responden (3%).

Karakteristik Tingkat Pendidikan dapat dijelaskan pada SLTA sebanyak 13 responden (20%), Diploma III sebanyak 1 responden (2%), Sarjana (S1) sebanyak 50 responden (76%), Pasca sarjana (S2-S3) sebanyak 1 responden (2%).

Dan karakteristik masa kerja dapat dijelaskan pada < 5 Tahun sebanyak 20 responden (31%), 5 -10 Tahun sebanyak 10 responden (15%), 11-15 Tahun sebanyak 10 responden (15%), 16-20 Tahun sebanyak 12 responden (18%), > 20 Tahun sebanyak 14 responden (21%).

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengolahan data *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS) versi 25, Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi masing-masing item dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel (N=65), yaitu sebesar 0,244. Untuk berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=65)	Ket
1	A1	Y	0,638	0,244	Valid
2	A2		0,547	0,244	Valid
3	A3		0,652	0,244	Valid
4	A4		0,624	0,244	Valid
6	B1	X ₁	0,654	0,244	Valid
7	B2		0,626	0,244	Valid
8	B3		0,645	0,244	Valid
9	B4		0,592	0,244	Valid
10	C1	X ₂	0,607	0,244	Valid
11	C2		0,638	0,244	Valid
12	C3		0,697	0,244	Valid
13	C4		0,624	0,244	Valid
14	D1	X ₃	0,624	0,244	Valid
15	D2		0,790	0,244	Valid
16	D3		0,778	0,244	Valid
17	D4		0,770	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas seluruh item pernyataan pada variabel Y, X₁, X₂, dan X₃ memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar daripada 0,244. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban., Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4. 3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Komitmen Organisasi (Y)	4	0,795	Handal
2.	Keterlibatan Karyawan (X1)	4	0,811	Handal
3.	Pengembangan Karir (X2)	4	0,819	Handal
4	Kepuasan Kerja (X3)	4	0,876	Handal

Sumber : data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik

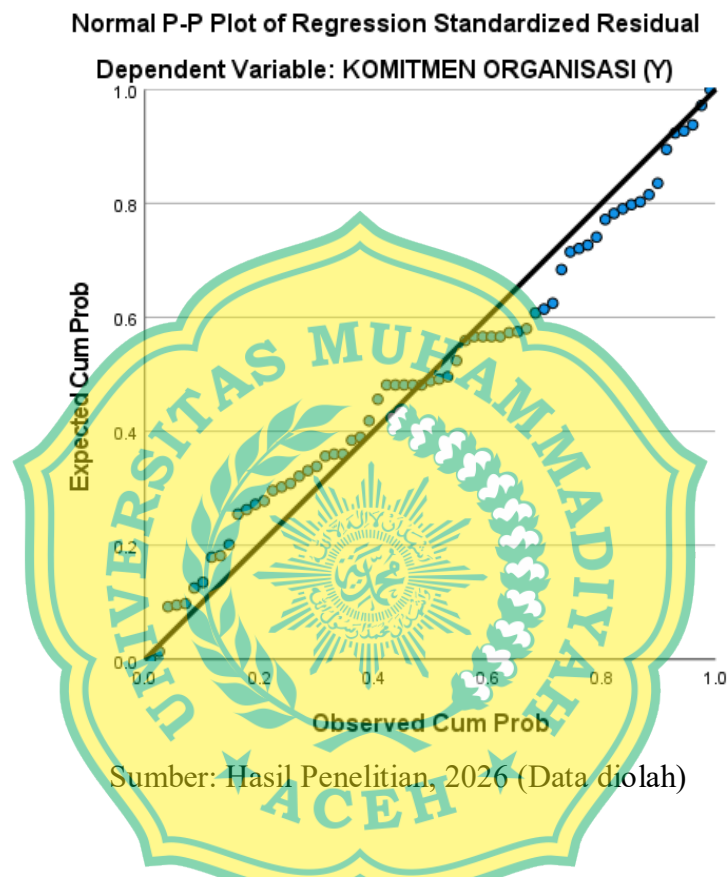
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Komitmen organisasi, Keterlibatan karyawan, Pengembangan karir dan kepuasan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian data normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model

regresi layak dipakai untuk memprediksi Niat berpindah kerja berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat Tabel 4.4

Tabel 4. 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Keterlibatan karyawan (X1)	0,313	3.196	Non Multikolinieritas
Pengembangan karir (X2)	0,233	4.295	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja (X3)	0,357	2.801	Non Multikolinieritas

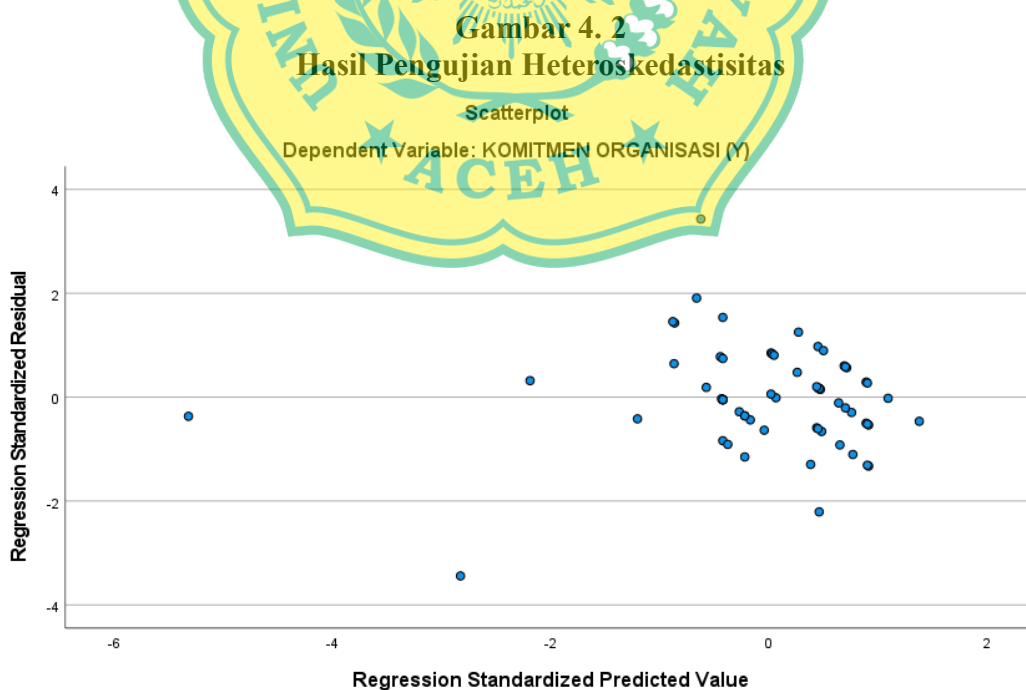
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.4, diketahui bahwa variabel keterlibatan karyawan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,313 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 3,196, Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,233 dan nilai VIF sebesar 4,295, sedangkan variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,357 dan nilai VIF sebesar 2,801. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sesuai dengan kriteria pengujian multikolinearitas, kondisi ini

mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2:



Berdasarkan Gambar 4.2 hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas

dan di bawah garis horizontal pada nilai nol (0) serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Penyebaran titik yang acak menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat nilai prediksi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel keterlibatan karyawan (X_1), variabel pengembangan karir (X_2) dan variabel kepuasan kerja (X_3) juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Komitmen organisasi.

4.4.1 Variabel komitmen organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5
Penjelasan responden terhadap variabel komitmen organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja	1	1,5	1	1,5	1	1,5	48	73,8	14	21,5	4,12
2	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini meskipun saya menginginkannya	1	1,5	3	4,6	4	6,2	34	52,3	23	35,4	4,15
3	Saya merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi ini	2	3,1	0	0	1	1,5	39	60,0	23	35,4	4,25

4	Saya selalu berusaha terlibat secara aktif dalam setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	0	0	1	1,5	3	4,6	33	50,8	28	43,1	4,35
Rerata												4,22

Sumber : Data di olah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 penjelasan responden terhadap variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap item pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu berusaha terlibat secara aktif dalam setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya” dengan nilai 4,35, sedangkan nilai mean terendah sebesar 4,12 pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja”. Hal ini terlihat dari nilai rerata keseluruhan sebesar 4,22, yang berada pada kategori baik/tinggi. Artinya, sebagian besar responden memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

4.4.2 Variabel keterlibatan karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel keterlibatan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Penjelasan responden terhadap variabel keterlibatan karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menunjukkan minat yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	1	1,5	1	1,5	5	7,7	39	60,0	19	29,2	4,6

2	Saya tidak mudah merasa lelah atau bosan dalam bekerja.	1	1,5	1	1,5	3	4,6	34	52,3	26	40,0	4,2
3	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan saya di bagian umum.	0	0	2	3,1	2	3,1	37	56,9	24	36,9	4,2
4	Saya merasakan kepuasan emosional ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	1,5	1	1,5	1	1,5	36	55,4	26	40,0	4,3
Rerata												4,32

Sumber : Data di olah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan penjelasan responden terhadap variabel keterlibatan karyawan, secara umum mayoritas responden memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” pada setiap item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat keterlibatan karyawan tergolong tinggi.

Pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada item pertama yaitu sebesar 4,6 yang menunjukkan bahwa responden memiliki minat tinggi terhadap tugas yang diberikan. Semantara itu, rata-rata keseluruhan variabel keterlibatan karyawan Adalah 4,32, Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keterlibatan yang baik dalam pekerjaan mereka.

4.4.3 Variabel Pengembangan karir

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Penjelasan responden terhadap variabel pengembangan karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Perencanaan karier yang diberikan bagian umum kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.	1	1,5	1	1,5	4	6,2	40	61,5	19	29,2	4,1
2	bagian umum kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan memberikan peluang yang cukup bagi pegawai untuk mengembangkan karier.	1	1,5	1	1,5	6	9,2	34	52,3	23	35,4	4,1
3	bagian umum kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan memberikan informasi yang jelas mengenai jalur pengembangan karier.	1	1,5	0	0	3	4,6	35	53,8	26	40,0	4,3
4	Lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas saya dalam bekerja.	1	1,5	1	1,5	3	4,6	36	55,4	24	36,9	4,2
Rerata												4,17

Sumber : Data di olah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada bagian umum kantor bupati kabupaten aceh Selatan memberikan tanggapan positif terhadap aspek pengembangan karir. Sebagian besar responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Nilai rat-rata keseluruhan sebesar 4,1 menandakan bahwa perencanaan karier, kesempatan pengembangan, kejelasan informasi karier, dan lingkungan kerja telah berjalan dengan baik serta mampu mendukung kinerja pegawai.

4.4.4 Variabel kepuasan kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Penjelasan responden terhadap variabel kepuasan kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang saya terima sebanding dengan gaji pegawai lain yang memiliki jabatan dan tanggung jawab serupa.	1	1,5	2	3,1	4	6,2	43	66,2	15	23,1	4,0
2	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk memperoleh promosi jabatan.	1	1,5	1	1,5	6	9,2	33	50,8	24	36,9	4,2
3	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh organisasi selain gaji pokok.	1	1,5	4	6,2	5	7,7	30	46,2	25	38,5	4,1
4	Komunikasi antar rekan kerja berlangsung dengan baik dan efektif.	1	1,5	0	0	3	4,6	34	52,3	27	41,5	4,3
Rerata												4,15

Sumber : Data di olah 2026

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek kompensasi dan hubungan kerja di organisasi. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

Responden menilai gaji yang diterima sudah sesuai,kesempatan promosi diberikan secara adil,tunjangan yang diberikan memuaskan,serta komunikasi antar

rekan kerja berjalan dengan baik dan efektif. Nilai rerata sebesar 4,15 menunjukkan bahwa Tingkat kepuasan pegawai berada pada kategori baik.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh keterlibatan karyawan (X1), Pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh

Model	Unstandarlized Coefficients		Standarlized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	2,216	1,202	
Keterlibatan Karyawan (X1)	0,394	0,105	0,396
Pengembangan Karir (X2)	0,493	0,079	0,511
Kepuasan kerja (X3)	-0,022	0,097	-0,026

Sumber : Data di olah 2026

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4.9dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,216 + 0,394X_1 + 0,493X_2 + -0,022 + e$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (b0) sebesar 2,216

Nilai konstanta sebesar 2,216 berarti apabila variabel keterlibatan karyawan

(X1), pengembangan karir (X2), dan kepuasan kerja (X3) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 2,216.

2. Koefisien Regresi Keterlibatan Karyawan (X1)

Koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan (X1) sebesar 0,394 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,394 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien Regresi Pengembangan Karir (X2)

Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pengembangan karir akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,493 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X3)

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar -0,022 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan menurunkan komitmen organisasi sebesar 0,022 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Tanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara keterlibatan karyawan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel terikat. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan

semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka kolerasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien diterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas keterlibatan karyawan (X1), pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,846	0,716	0,702

Sumber: Data di olah 2026

a. Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas diperoleh angka R sebesar 0,846 atau 84,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan kuat antara keterlibatan karyawan (X1), pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap Pengembangan Karier (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka diperoleh Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,702 atau 70,2 %, Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Keterlibatan karyawan (X1), Pengembangan karir (X2) dan Kepuasan kerja (X3) sebesar 70,2%, sedangkan 29,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan dan pengembangan SDM, gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan lain-lain.

4.6 Pembuktian Hipotesis

4.6.1 Uji T

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil analisis uji t

Model		Unstandarized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	2,216	1,202	1,843	1,997	0,070
	Keterlibatan karyawan (X1)	0,394	0,105	3,246	1,997	0,002
	Pengembangan karir (X2)	0,493	0,079	3,613	1,997	0,001
	Kepuasan kerja (X3)	-0,022	0,097	-,0229	1,997	0,820

Sumber: Data di olah 2026

Tabel 4.11 diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

- a. Hasil analisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 3,246 pada batasan nilai probabilitas 0,002. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. t hitung $\geq t$ tabel sehingga hipotesis H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan

- b. Hasil analisis pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 3,613 pada batasan nilai probabilitas 0,001. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. t hitung $\geq t$ tabel sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan

- c. Hasil analisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan.

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar -,0229 pada batasan nilai probabilitas 0,820. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen., artinya kepuasan kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan.

4.6.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil analisis uji f

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	245,577	3	81,859	51,247	2,748	0,000
	Residual	97,438	61	1,597			
	Total	343.015	64				

Sumber: Data di olah 2026

Tabel 4.12 hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 51,247 dengan signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan df 61 adalah 2,748. Dengan demikian, menunjukkan bahwa nilai F hitung $51,247 > F_{tabel} 2,748$ sehingga hipotesis Ha4 dapat diterima kebenarannya, Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada bagian umum di kantor bupati kab.Aceeh Selatan.(Safitri et al., 2022)

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan, penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkuat kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan pegawai untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan variabel yang sama pada instansi pemerintah maupun organisasi lainnya.

Keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum di kantor bupati kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mardikaningsih & Arifin, 2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong partisipasi aktif pegawai dalam pelaksanaan tugas maupun pengambilan keputusan. Selain itu, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide, saran, dan inovasi akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi

sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan karir juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum dikantor bupati kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putra & Darmawan, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi apabila organisasi menyediakan kesempatan yang adil dalam pengembangan kompetensi, promosi jabatan, serta pelatihan yang berkelanjutan. Oleh sebab itu, Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan perlu menyusun sistem pengembangan karir yang transparan, objektif, dan merata bagi seluruh pegawai agar tercipta persepsi keadilan dan motivasi kerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian umum dikantor bupati kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jannah et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasi, Dengan demikian instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pemberian kompensasi yang sesuai, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang nyaman, serta penghargaan atas kinerja pegawai. Upaya peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan akan berdampak pada meningkatnya loyalitas dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi

bagian dari organisasi.

Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan komitmen organisasi pegawai dapat meningkat sehingga mampu mendukung terciptanya kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien. Peningkatan komitmen organisasi juga diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu, pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, menjaga kedisiplinan kerja, serta memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional, harmonis, produktif, dan kondusif, sehingga pelaksanaan pelayanan administrasi pemerintahan pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan dapat berjalan dengan lebih baik serta mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
4. Keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih aktif dalam kegiatan organisasi, pengambilan keputusan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar pegawai merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.
2. Instansi diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karir pegawai melalui pemberian pelatihan, kesempatan promosi jabatan, serta pengembangan kemampuan dan kompetensi kerja sehingga pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik dan loyal terhadap organisasi.
3. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawai, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai agar pegawai merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun lingkungan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.
5. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda atau jumlah responden yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Khansa Khairunnisa, & Tri Murwaningsih. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/Masip.V2i3.771>
- Febriyanti, Y., Pally, N., & Septyarini, E. (2022). *Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 140-147 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) P Engaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai The Influence Of Leadership Style , Organizational Commitment , And Work Motivation On Employee Job Satisfaction.14(1),140–147.* <https://doi.org/10.29264/Jmmn.V14i1.10796>
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–29. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Pareto>
- Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. 1, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan 94–102.* <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanagep-ISSN:>
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi , Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan. 7(September), 191–202.
- Jurnal, J., & Mea, I. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Taiho Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi). 7(2), 535–551.
- Kasus, S., & Bagian, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia. 5(1), 85–95.
- Kekal, P. T., & Makmur, J. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kekal Jaya Makmur Tangerang. 1(1), 27–36.
- Kinerja, T., & Keterlibatan, D. (2025). *Tinjauan Sistematis Literatur Tentang Dampak Kerja Jarak Jauh. 2393, 539–549.*
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V5i1.76>
- Muhammad Inshany Renhoran, Hesmi Fahd Roswah, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Strategi Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Pengelolaan Kinerja Dalam Organisasi Modern. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 940–956. <https://doi.org/10.70182/Jca.V1i3.64>

- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Pada, O., Kunango, P. T., Padang, J., & Sutardjo, A. (2023). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen*. 2(2), 1–7.
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45–55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 1206–1220. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284>
- Safitri, V. I., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 613–624. <https://doi.org/10.21009/jbm.v3i3.01>
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau*. 2(2), 66–77.



Lampiran 1Kuisisioner

Responden yang terhormat,

Saya M.Riefaldi Al-Zikri NPM 2202120013 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan,Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Umum Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.



Penulis

M.Riefaldi Al-Zikri

NPM:220212003

Petunjuk Pengisian:

1. Mohon untuk mengisi identitas responden.
2. Mohon untuk dapat membaca dengan teliti setiap pernyataan dalam kuesioner ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
3. Responden bebas memberikan penilaian. Semua jawaban adalah benar.
4. Berikan tanda (✓) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai untuk menunjukkan seberapa setujukah saudara/i dengan masing-masing pernyataan menggunakan skala 1 hingga 5.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki ☐
 - b. Perempuan ☐
2. Umur
 - a. < 25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. > 51 Tahun ☐
3. Status Perkawinan
 - a. Belum Menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐
5. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5 -10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

Contoh Pengisian Kuesioner:

No.	URAIAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sangat puas bekerja di bagian umum karena itu saya betah					✓

Tanggapan Responden

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan jawaban saudara/i.

1.Komitmen Organisasi (Y)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.					
2.	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini meskipun saya menginginkannya.					
3.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi ini.					
4.	Saya selalu berusaha terlibat secara aktif dalam setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					

2.Keterlibatan Karyawan (X1)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menunjukkan minat yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
2.	Saya tidak mudah merasa lelah atau bosan dalam bekerja.					
3.	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk berkontribusi secara					

	maksimal dalam pekerjaan saya di bagian umum.					
4.	Saya merasakan kepuasan emosional ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

3. Pengembangan Karir (X2)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perencanaan karier yang diberikan bagian umum kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.					
2.	bagian umum kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan memberikan peluang yang cukup bagi pegawai untuk mengembangkan karier.					
3.	bagian umum kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan memberikan informasi yang jelas mengenai jalur pengembangan karier.					
4.	Lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas saya dalam bekerja.					

4. Kepuasan Kerja (X3)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sebanding dengan gaji pegawai lain yang memiliki jabatan dan tanggung jawab serupa.					
2.	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk memperoleh promosi jabatan.					

3.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh organisasi selain gaji pokok.					
4.	Komunikasi antar rekan kerja berlangsung dengan baik dan efektif.					



Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Responden					Komitmen Organisasi (Y)				Y	Keterlibatan Karyawan (X1)					X1	Pengembangan Karir (X2)					X2	Kepuasan Kerja (X3)				X3
	KR1	KR2	KR3	KR4	KR5	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4	C1		C2	C3	C4	D1	D2		D3	D4			
1	1	1	6	2	1	3	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,5	
2	2	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	1	5	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	2	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	1	6	3	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,5	3	3	4	5	3,75	4	4	4	4	4	
8	1	1	1	3	5	1	2	1	2	1,5	1	1	1	2	2	1,5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	3	1	4	5	4	5	4,5	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4	4,5	4	5	4	5	4	4	
10	2	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,5	2	3	2	4	2,75		
11	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	2	1	1	3	1	4	4	5	4	4,25	5	4	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	4	2	3	4	3,25	
13	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,5	
14	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	1	3	2	3	2	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,25	
17	2	2	1	1	1	5	4	5	5	4,75	4	4	5	5	4,5	5	4	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	
18	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	
19	1	2	1	3	3	4	5	4	5	4,5	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4	4,5	4	5	4	5	4,5	4,5	
20	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,25		
21	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	1	3	3	3	1	4	4	4	4	5	4,25	3	4	4	4	3,25	4	4	4	3	3,75	3	4	4	4	3,75	
23	2	1	1	3	1	4	4	4	5	5	4,5	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4,5	4	4	5	5	4,5	
24	1	3	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4,75	2	3	4	4	3,25	3	5	4	4	4	
25	2	2	2	4	2	3	2	5	5	3,75	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	3	3	3	3	3	
26	2	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	1	2	1	1	2	4	4	5	4	4,25	5	4	5	4	4,5	5	4	5	5	4,75	4	3	2	4	3,25		
30	1	1	1	1	1	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	4	4,25	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	
31	2	2	1	3	2	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	
32	2	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	2	1	1	3	1	4	2	4	4	4,5	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3,5	
34	1	4	2	3	3	4	5	4	5	4,5	5	4	5	4	4,5	5	4	4	4	5	4,5	5	4	5	4	4,5	
35	2	1	1	3	1	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4,75	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5	
36	2	4	2	3	4	5	4	4	4	4,25	4	5	4	4	4	4,5	5	4	5	4	4,5	4	4	4	4	4	
37	1	5	2	1	5	5	5	4	5	4,75	5	4	5	4	4,5	5	5	5	4	4,75	4	5	4	5	4,5	4,5	
38	1	6	2	3	4	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	4,5	5	4	5	4	4,5	5	5	5	4	4,75		
39	1	3	1	3	3	5	4	5	4	4,5	4	5	5	5	4,5	5	4	5	4	4,5	5	4	5	5	4,75	4,75	
40	1	2	1	3	1	5	4	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5	
41	2	1	1	3	1	4	4	5	5	4,5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3,75	4	4	3	4	3,75	3,75	
42	1	6	2	3	5	4	5	4	4	4,25	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3,5	4	3	2	3	3	3	
43	1	6	2	3	5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	4,5	5	4	4	4	4	4,25	
44	1	5	2	3	4	4	4	4	3	3,75	4	5	4	5	4,5	4	4	5	5	4,5	4	5	5	4	4	4,5	
45	2	4	2	2	3	4	5	4	4	4,25	5	4	5	5	4,75	4	5	4	5	4,5	5	5	4	5	4,75	4,75	
46	2	6	2	3	5	4	4	5	5	4,5	4	5	4	5	4,5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	4,5	4,5	
47	1	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	4,5	4	5	5	5	4,75	4	3	3	4	3,5	
48	1	6	2	1	5	4	5	4	5	4,5	5	5	5	5	4,75	4	5	5	5	4,75	4	5	4	5	4,5	4,5	
49	1	5	2	3	5	5	4	4	5	5	4,5	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4
50	1	6	2	3	5	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	4,25	4	4	5	5	4,5	5	4	4	4	4	4,25	
51	1	2	1	3	1	4	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	1	3	2	1	4	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,5	4	5	4	5	4,5	5	5	5	5	5	5	
53	2	3	2	3	3	4	5	4	5	4,5	4	5	5	4	4,5	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	5	4,75	
54	2	3	2	3	3	4	5	4	5	4,5	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	
55	1	6	2	1	5	4	4	5	4	4,25	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4,75	4	4	5	5	5	4,5	
56	2	3	2	3	3	4	5	4	4	4,25	5	5	4	4	4,5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	5	5	4,75	
57	1	6	2	3	5	5	5	4	4	4,5	5	4	5	5	4,75	5	4	5	5	4,75	5	5	5	4	4,75	4,75	
58	2	5	2	3	5	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	4,25	5	5	5	4	4,75	5	4	5	5	5	4,75	
59	2	5	2	3	4	4	5	4	5	4,5	4	5	5	5	5	4,75	5	5	4	4	4,5	5	5	5	5	5	
60	2	5	2	3	4	5	4	4	4	4,25	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,75	
61	1	5	2	3	4	2	1	1	3	1,75	3	3	2	1	2,25	3	3	4	2	3	2	4	5	4	3,75	3,75	
62	1	5	2	1	4	5	4	5	4	4,5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4,5	4	5	5	5	5	4,75	
63	1	5	2	3	5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	4,5	5	5	5	5	5	5	
64	1	5	2	3	5	5	4	5	5	4,75	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,75	
65	2	5	2	3	4	4	5	5	5	4,75	4	5	5	4	4,5	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,75	

Lampiran 3 KARAKTER RESPONDEN

JENISKELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	55.4	55.4	55.4
	Perempuan	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	15	23.1	23.1	23.1
	> 51 Tahun	10	15.4	15.4	38.5
	26-31 Tahun	10	15.4	15.4	53.8
	31-38 Tahun	12	18,5	18,5	72,3
	38-43 Tahun	4	6.2	6.2	78.5
	44-50 Tahun	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

STATUS_PERNIKAHAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	25	38.5	38.5	38.5
	Menikah	38	58.5	58.5	96.9
	Pernah Menikah	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

TINGKAT_PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	1	1.5	1.5	1.5
	Pasca Sarjana (S2-S3)	1	1.5	1.5	3.1
	Sarjana (S1)	50	76.9	76.9	80.0
	SLTA	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

MASAKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	20	30,8	30,8	30,8
	> 20 Tahun	14	21.5	21.5	52.3
	11-15 Tahun	10	15.4	15.4	67.7
	16-20 Tahun	12	18.5	18.5	86.2
	5 -10 Tahun	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Komitmen Organisasi (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	1	1.5	1.5	4.6
	4.00	48	73.8	73.8	78.5
	5.00	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	3	4.6	4.6	6.2
	3.00	4	6.2	6.2	12.3
	4.00	34	52.3	52.3	64.6
	5.00	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	1	1.5	1.5	4.6
	4.00	39	60.0	60.0	64.6
	5.00	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.6	4.6	6.2
	4.00	33	50.8	50.8	56.9
	5.00	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Keterlibatan Karyawan (X1)

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	5	7.7	7.7	10.8
	4.00	39	60.0	60.0	70.8
	5.00	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	3	4.6	4.6	7.7
	4.00	34	52.3	52.3	60.0
	5.00	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	2	3.1	3.1	6.2
	4.00	37	56.9	56.9	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	1	1.5	1.5	4.6
	4.00	36	55.4	55.4	60.0
	5.00	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Keterlibatan Karyawan (X2)

X2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	4	6.2	6.2	9.2
	4.00	40	61.5	61.5	70.8
	5.00	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	6	9.2	9.2	12.3
	4.00	34	52.3	52.3	64.6
	5.00	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.6	4.6	6.2
	4.00	35	53.8	53.8	60.0
	5.00	26	40.0	40.0	100.0

	Total	65	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	3	4.6	4.6	7.7
	4.00	36	55.4	55.4	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 7Frequency Kepuasan Kerja (X3)

X3_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	2	3.1	3.1	4.6
	3.00	4	6.2	6.2	10.8
	4.00	43	66.2	66.2	76.9
	5.00	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.1

	3.00	6	9.2	9.2	12.3
	4.00	33	50.8	50.8	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	4	6.2	6.2	7.7
	3.00	5	7.7	7.7	15.4
	4.00	30	46.2	46.2	61.5
	5.00	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.6	4.6	6.2
	4.00	34	52.3	52.3	58.5
	5.00	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas dan Relibilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.804	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.1231	.64970	65
Y2	4.1538	.85203	65
Y3	4.2462	.77118	65
Y4	4.3538	.64785	65

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.7538	3.407	.638	.432	.734
Y2	12.7231	3.016	.547	.324	.786
Y3	12.6308	3.018	.652	.495	.721
Y4	12.5231	3.441	.624	.422	.740

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.8769	5.360	2.31508	4

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		85.754	64	1.340	
Within People	Between Items	2.104	3	.701	2.558
	Residual	52.646	192	.274	
	Total	54.750	195	.281	
Total		140.504	259	.542	
Grand Mean = 4,2192					

Lampiran 9 Validitas dan Relibilitas Keterlibatan Karyawan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.812	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	4.1385	.74743	65
X1_2	4.2769	.76050	65
X1_3	4.2769	.67332	65
X1_4	4.3077	.72722	65

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	12.8615	3.121	.654	.431	.750
X1_2	12.7231	3.141	.626	.400	.764
X1_3	12.7231	3.360	.645	.418	.756
X1_4	12.6923	3.310	.592	.357	.779

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.0000	5.406	2.32513	4

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		86.500	64	1.352	
Within People	Between Items	1.119	3	.373	1.458
	Residual	49.131	192	.256	
	Total	50.250	195	.258	
Total		136.750	259	.528	
Grand Mean = 4,2500					

Lampiran 10 Validitas dan Relibilitas Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.820	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	4.1538	.73380	65
X2_2	4.1846	.78844	65
X2_3	4.3077	.70540	65
X2_4	4.2462	.75064	65

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	12.7385	3.540	.607	.373	.787
X2_2	12.7077	3.304	.638	.411	.774
X2_3	12.5846	3.434	.697	.489	.747
X2_4	12.6462	3.451	.624	.406	.779

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.8923	5.754	2.39872	4

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		92.062	64	1.438	
Within People	Between Items	.908	3	.303	1.160
	Residual	50.092	192	.261	
	Total	51.000	195	.262	
Total		143.062	259	.552	
Grand Mean = 4,2231					

Lampiran 11 Validitas dan Relibilitas Kepuasan Kerja (X3)

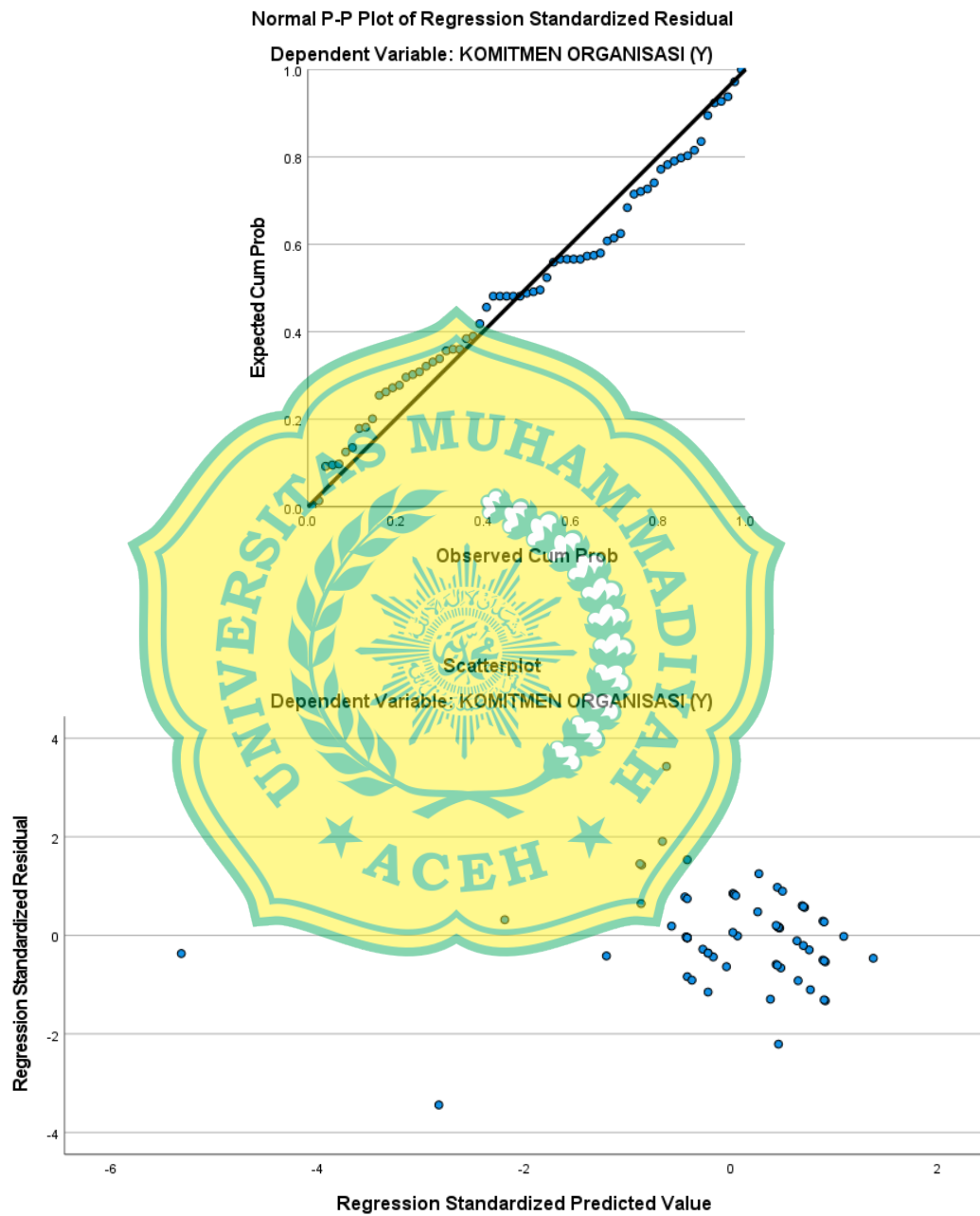
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.879	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	4.0615	.74743	65
X3_2	4.2000	.79451	65
X3_3	4.1385	.91646	65
X3_4	4.3231	.70948	65

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	12.6615	4.790	.624	.395	.882
X3_2	12.5231	4.191	.790	.646	.819
X3_3	12.5846	3.778	.778	.632	.828
X3_4	12.4000	4.556	.770	.597	.832

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.7231	7.391	2.71861	4

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		118.254	64	1.848	
Within People	Between Items	2.381	3	.794	3.473
	Residual	43.869	192	.228	.017
	Total	46.250	195	.237	
Total		164.504	259	.635	
Grand Mean = 4,1808					



Lampiran 13 Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Lampiran 14 Nilai t Tabel pada Tingkat Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95 %	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Lampiran 15 Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

