



# Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat

Putri Amini<sup>1\*</sup>, Mukmin Suryatni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

## Article Info

Received: November 11, 2024

Revised : March 4, 2025

Accepted: April 21, 2025

Published: April 30, 2025

Corresponding Author:

Putri Amini

[putriamini123@gmail.com](mailto:putriamini123@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v6i1.743](https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.743)

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction, and individual characteristics on organizational commitment of employees of the West Lombok Education and Culture Office. The population of this study were 54 employees at the West Lombok Education and Culture Office. The research method used in this research is a quantitative approach. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the Work Motivation variable (X1) has a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y), the Job Satisfaction variable (X2) has a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y). Individual Characteristics (X3) has a positive and significant influence on Organizational Commitment (Y).

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Individual Characteristics, Organizational Commitment.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat. Populasi penelitian ini adalah 54 karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Karakteristik Individu (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kepuasan kerja, karakteristik individu, komitmen organisasi.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keberadaan SDM yang berkualitas dan kompeten dapat mendorong efisiensi operasional, inovasi, serta keunggulan kompetitif di pasar. Dalam konteks yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu

mengelola dan mengembangkan SDM-nya agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Menurut Hasibuan (2021) SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM ini terdiri dari tenaga kerja, baik yang telah bekerja maupun yang akan bekerja di dalam organisasi. Sedangkan menurut

## How to Cite:

Amini, P., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 1-5. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.743>

Mangkunegara (2018) SDM adalah faktor yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi, karena SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. SDM mencakup kemampuan intelektual, emosional, dan keterampilan yang dimiliki individu dalam organisasi.

Seiring dengan pentingnya peran SDM, komitmen organisasi menjadi faktor krusial yang mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan. Komitmen ini mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta merancang sistem penghargaan yang adil dan memotivasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM mereka tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan, tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013) adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Hidayat (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013) adalah karakteristik individu. Menurut Subyantoro (2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Darmawati (2020)

dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim menunjukkan hasil Secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim.

Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat, komitmen organisasi karyawan mengalami tantangan, terutama saat terjadi perubahan kebijakan yang memengaruhi kesejahteraan, seperti pengurangan insentif dan peningkatan jam kerja untuk program prioritas. Fenomena ini sejalan dengan Teori Tiga Komponen Komitmen oleh Meyer dan Allen (2013), yang menjelaskan bahwa komitmen afektif karyawan dapat menurun ketika mereka merasa kurang diperhatikan oleh organisasi, sehingga mereka kurang terikat secara emosional dan mungkin mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain.

Dari segi motivasi kerja, karyawan yang menerima insentif dan penghargaan untuk pencapaian target merasa lebih termotivasi, sedangkan mereka yang tidak mendapat penghargaan merasa kurang didukung. Fenomena ini sejalan dengan Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Vroom (1964), yang menyatakan bahwa motivasi kerja meningkat ketika karyawan percaya bahwa upaya mereka akan dihargai secara sepadan. Selain itu, Teori Dua Faktor oleh Herzberg menguatkan bahwa faktor motivator, seperti pengakuan dan penghargaan, sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja di organisasi.

Selanjutnya dari sisi kepuasan kerja, banyak karyawan merasa kurang puas karena terbatasnya kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi, meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini berkaitan dengan Teori Keadilan (Equity Theory) oleh Adams (1965), yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan dapat muncul ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara adil. Selain itu, ketidakjelasan dan ketidaksesuaian peran, seperti yang dijelaskan dalam Teori Ketidaksesuaian Peran (Role Ambiguity and Role Conflict), juga dapat menyebabkan karyawan merasa kurang puas dan mengalami stres kerja, terutama jika peran mereka tidak sejalan dengan ekspektasi atau kurang mendapat dukungan organisasi.

Terakhir, perbedaan karakteristik individu di antara karyawan, seperti latar belakang pendidikan yang beragam, memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas tertentu. Pegawai dengan latar belakang pendidikan lebih mudah beradaptasi dengan tugas terkait kurikulum, sementara mereka yang berlatar belakang administrasi unggul dalam pengelolaan anggaran. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui Teori Kesesuaian Orang-Pekerjaan (Person-Job

Fit) oleh Kristof-Brown, yang menyatakan bahwa kinerja seseorang akan lebih optimal jika terdapat kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan. Teori Lima Besar Kepribadian (Big Five Personality Theory) juga menekankan bahwa perbedaan kepribadian dapat memengaruhi interaksi dan respons individu terhadap tugas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Lombok Barat beberapa pegawai seringkali pulang sebelum jam kerja dan juga datang terlambat.

**Tabel 1.** Data Absen Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat.

| Bulan     | Izin | Sakit | Absen | Terlambat | Jumlah karyawan |
|-----------|------|-------|-------|-----------|-----------------|
| Januari   | 3    | 4     | 2     | 6         | 116             |
| Februari  | 2    | 3     | 1     | 3         | 116             |
| Maret     | 4    | 2     | 0     | 2         | 116             |
| April     | 3    | 1     | 2     | 4         | 116             |
| Mei       | 4    | 3     | 2     | 1         | 116             |
| Juni      | 3    | 1     | 0     | 2         | 116             |
| Juli      | 2    | 2     | 1     | 1         | 116             |
| Agustus   | 3    | 1     | 0     | 2         | 116             |
| September | 2    | 3     | 1     | 0         | 116             |
| Oktober   | 1    | 2     | 1     | 1         | 117             |
| November  | 3    | 2     | 0     | 2         | 117             |
| Desember  | 2    | 1     | 0     | 2         | 117             |

Sumber: Data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat.

Selama Januari hingga Desember, jumlah karyawan stabil pada 116 dan meningkat menjadi 117 mulai Oktober. Izin rata-rata berkisar antara 1 hingga 4 perbulan, dengan puncak pada Maret dan Mei. Karyawan yang sakit umumnya 1 hingga 4 orang per bulan, tertinggi di Januari. Absen tanpa izin rendah, 0 hingga 2 kasus per bulan, dan keterlambatan bervariasi, dengan puncak 6 kasus di Januari. Secara keseluruhan, absensi stabil sepanjang tahun, dengan peningkatan jumlah karyawan di akhir tahun yang mungkin membantu menurunkan keterlambatan pada Desember. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat, hasil evaluasi kinerja menunjukkan adanya variasi yang signifikan di antara karyawan yang memiliki latar belakang dan tanggung jawab pekerjaan yang sama. Variasi ini diduga kuat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik individu, seperti tingkat inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan orientasi terhadap tujuan. Beberapa karyawan yang memiliki karakteristik proaktif dan orientasi yang jelas terhadap hasil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sementara karyawan dengan karakteristik yang lebih pasif dan kurang berorientasi pada tujuan mengalami kesulitan mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan lombok barat”.

## Metode

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif kausal, dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas motivasi kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan Karakteristik Individu (X3) terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Lombok Barat. Beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Giri Menang, Gerung, Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat. Waktu Penelitian ini dimulai dari tanggal 2 November 2023.

Populasi Dalam penelitian adalah seluruh karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan Lombok Barat yang berjumlah 117 orang.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *sample survey* dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang termasuk dalam populasi.

Teknik Pada penelitian ini, karena populasi yang diamati tergolong populasi besar karena jumlah karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat lebih dari 100 orang, maka akan diambil sejumlah sampel sebagai responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dihitung dengan rumus Slovin dalam Umar (2002).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standart Error (10%)

Maka sampel dari penelitian ini adalah  $n = 117 / (1 + 116(0.1)^2) = 53,70$  dibulatkan menjadi 54 responden.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu jenis data yang berupa angka-angka yang dapat diukur dengan satuan hitung dan diperoleh dari penyebaran kuisisioner.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan hasil yang diteliti. Dan sumber data sekunder yang berasal dari literatur-literatur sebelumnya.

**Hasil dan Pembahasan**

**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linier Berganda

| Model |                             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|       |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)                  | 2,277                       | 0,389      |                           | 5,853 | 0,000 |
|       | Motivasi Kerja (X1)         | 0,098                       | 0,063      | 0,178                     | 1,559 | 0,125 |
|       | Kepuasan Kerja (X2)         | 0,206                       | 0,069      | 0,335                     | 2,972 | 0,085 |
|       | Karakteristik Individu (X3) | 0,248                       | 0,074      | 0,385                     | 3,345 | 0,062 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: output SPSS Data Primer diolah 2024

Menunjukkan hasil pengolahan SPSS melalui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Berdasarkan hasil model regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 2,277 + 0,098X_1 + 0,206X_2 + 0,248X_3 + e$$

- Nilai konstanta a adalah 2.277, yang berarti bahwa ketika nilai variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), karakteristik individu (X3) adalah 0, maka nilai variabel komitmen organisasi (Y) akan menjadi 2.277.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) bersifat positif, yaitu sebesar 0.098. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan meningkatkan nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0.098, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (Y).
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X2) juga positif, yaitu sebesar 0.206. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0.206, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y).
- Koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu (X3) juga positif, yaitu sebesar 0.248. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0.248, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien

regresi yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Karakteristik Individu (X3) dan komitmen organisasi (Y).

**Uji F**

Uji F atau uji kelayakan model digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.** Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 1,378          | 3  | 0,459       | 15,773 | 0,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1,456          | 50 | 0,029       |        |                    |
|                    | Total      | 2,833          | 53 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X3), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: output SPSS Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari standar (0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Penerimaan H1 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X3) secara signifikan memengaruhi variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sesuai dan memenuhi syarat kelayakan untuk analisis data penelitian ini.

**Uji T**

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pada setiap variabel independe terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya

**Tabel 4.** Uji parsial (Uji-T)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|
| Model                     |                             | t     | Sig.  |
| 1                         | (Constant)                  | 5,853 | 0,000 |
|                           | Motivasi Kerja (X1)         | 1,859 | 0,005 |
|                           | Kepuasan Kerja (X2)         | 2,972 | 0,005 |
|                           | Karakteristik Individu (X3) | 3,345 | 0,002 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 1.859, yang lebih besar dari t tabel 1.675, dengan nilai Sig. 0.005. Karena nilai Sig. untuk Motivasi Kerja (0.005) lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Penerimaan H1 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

- b. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 2.972, yang lebih besar dari t tabel 1.675, dengan nilai Sig. 0.005. Karena nilai Sig. untuk Kepuasan Kerja (0.005) lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Penerimaan H1 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- c. Nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu (X3) adalah 3.345, yang lebih besar dari t tabel 1.675, dengan nilai Sig. 0.002. Karena nilai Sig. untuk karakteristik individu 0.002 lebih kecil atau sama dengan 0,005, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Penerimaan H1 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil analisis data pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X3), Komitmen Organisasi (Y) menggunakan perangkat lunak SPSS 25 For Windows menghasilkan Uji F (Kelayakan Model) sebagai berikut:

**Tabel 5.** Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup>   |                    |          |                   |                            |               |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model  | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1  | 0.697 <sup>a</sup> | 0.486    | 0.455             | 0.171                      | 1.120         |
| a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X3), Kepuasan Kerja (X2). |                    |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)                               |                    |          |                   |                            |               |

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0.455, atau setara dengan 45% setelah dikonversi ke persentase. Ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X3) mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 45%, sedangkan 55% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang berada di bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Lombok Barat. Artinya, setiap peningkatan dalam motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi.

3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Lombok Barat. Artinya, semakin baik karakteristik individu karyawan semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.

### Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1965). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta. Kotler,
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arif Subyantoro, 2019, *Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Darmawati, T., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), pp.284- 296.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke-tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, A.S., 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), pp.51- 66.
- Sugiyono, 2019, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sutrisno, E. 2019, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.