



ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Sri Fatimah

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the effect of "individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics on organizational commitment" and the effect of organizational commitment on organizational performance in the Civil Service Police Unit of Surabaya City. The population used in this study were workers in the Civil Service Police Unit of Surabaya City. The number of samples in this study were 86 officers of the Civil Service Police Unit of Surabaya City. "Using Structural Equation Modeling Analysis Partial Least Square (SEM-PLS)". The results showed that "individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics" had a significant positive effect on "organizational commitment". "Organizational commitment" has a significant positive effect on "organizational performance" in the Surabaya City Civil Service Police Unit.

Keywords: Individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics, organizational commitment, organizational performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh "karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi" dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Jumlah sampel penelitian ini adalah 86 orang petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. "Menggunakan Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)". Hasil penelitian menunjukkan "karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi" berpengaruh positif signifikan terhadap "komitmen organisasi". "Komitmen organisasi" memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap "kinerja organisasi" di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

Kata kunci: Karakteristik Individual, karakteristik job, karakteristik organisasi, komitmen organisasi, kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang sering dijumpai dengan mudahnya seorang pekerja yang keluar masuk dari perusahaan tempat bekerjanya dengan berbagai alasan. Dengan mudah individu tersebut meninggalkan perusahaan atau organisasinya. Walaupun sekarang cukup sulit mencari pekerjaan para individu yang telah masuk dalam suatu organisasi terkadang tidak menunjukkan komitmen yang baik. Berbagai macam faktor tentu menjadi penyebabnya, beberapa diantaranya seperti "karakteristik individu, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi". Karakter-karakter itu memiliki pengaruh satu sama lainnya.

Setiap individu mempunyai karakteristik yang bermacam-macam, perhal ini bisa berpengaruh dalam pekerjaan maupun organisasinya. Menurut Sadiman (2009) karakteristik individu mencakup "kemampuan, nilai, sikap, dan minat". Seluruh karakteristik individu tersebut berpengaruh terhadap produktivitas, kinerja, dan kreativitas. Perbedaan karakteristik individu pada dunia kerja akan menyebabkan komitmen yang berbeda walaupun pada satu organisasi.

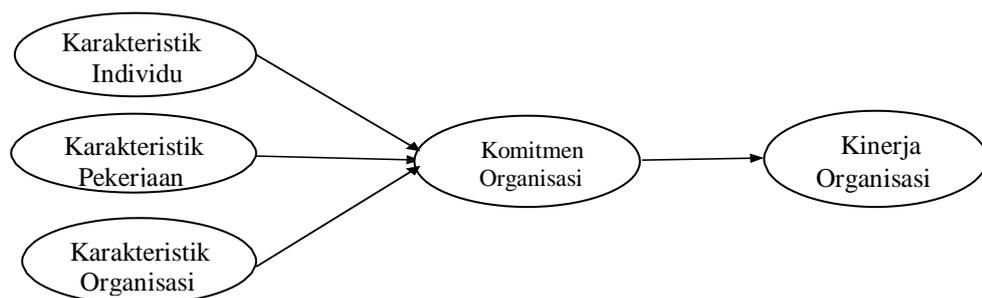


Organisasi ialah sekelompok individu yang melaksanakan perintah serta kegiatan tertentu bagi tiap-tiap individu ataupun golongan dalam meraih suatu “tujuan” (Sujanto dkk., 2001). Setiap organisasi memiliki tujuan dan resiko masing-masing. Tingginya tingkat pelanggaran pegawai jika dilihat dari fenomena lapangan karena pegawai masih kurang mempunyai disiplin dari dirinya sendiri untuk hadir bekerja, masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa). Berdasarkan hal ini tentunya dapat membuat kinerja pegawai menurun. Ketidakhadiran pegawai merupakan salah satu indikator rendahnya komitmen kerja pegawai. Komitmen kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai dan juga sebaliknya. Hal itu berarti bahwa komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, seharusnya Kepala Satuan sebagai pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dapat mengaktifkan kepimpinannya untuk mendorong Komitmen pegawai sehingga dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pegawai yang bekerja dengan kinerja yang tinggi tentu akan dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tiga karakteristik yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan berdasarkan penelitian terdahulu memiliki dampak terhadap komitmen organisasi. Berbagai studi pembahasan sudah dilaksanakan oleh peneliti yang sebelumnya; Harahap (2011) dampak Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi”dalam Membentuk Kepuasan Kerja Serta Dampaknya kepada Komitmen Organisasi pada Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo; Abdilah dan Djastuti (2011) melaksanakan studi pembahasan agar mengenal dampak karakteristik pekerjaan kepada komitmen Organisasi; Mahayanti dan Sriathi (2017) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Esensi dari komitmen organisasi ialah taraf sejauh mana seorang pegawai berpihak pada suatu organisasi juga tujuan serta kemauannya dalam menjaga keanggotaannya pada organisasi itu. Dengan komitmen yang besar dapat meninggalkan pengaruh kepada peningkatan kinerja organisasi. Konseptualnya komitmen organisasi adalah kemauan, kesetiaan, loyalitas, dan kebanggaan dari individu terhadap organisasi.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari gambar model kerangka konseptual diatas bisa diambil kesimpulan hipotesis studi pembahasan, yakni:

1. Karakteristik individu memberikan dampak kepada komitmen organisasi.
2. Karakteristik pekerjaan memberikan dampak kepada komitmen organisasi.
3. Karakteristik organisasi memberikan dampak kepada komitmen organisasi.
4. Komitmen organisasi memberikan dampak kepada kinerja organisasi.



METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki setiap individu. Variabel karakteristik individu dengan indikator, (Rahman, 2013):

- Kemampuan
- Persepsi
- Sikap
- Pengalaman

Karakteristik Pekerjaan

Karakter pekerjaan setiap karyawan dalam organisasi dengan tugas dan tanggung jawab yang bermacam-macam. Karakteristik pekerjaan ini yang membuat karyawan menemukan tanggung jawab sehingga akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya. Variabel karakteristik pekerjaan dengan indikator (Munandar, 2014):

- Ragam keterampilan
- Jati diri
- Tenaga yang penting
- Otonomi
- Umpan balik

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan karakter atau ciri khas yang dimiliki oleh organisasi sesuai faktor-faktor lingkungan kerja. Bagaimana para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan juga bagaimana organisasi atau pimpinan memperhatikan kinerja organisasi maupun karyawan. Variabel karakteristik organisasi dengan indikator (Mutiarra, 2004):

- Lingkungan kerja
- Perilaku pimpinan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seorang karyawan terhadap organisasi. Keloyalatan, keinginan, kebutuhan, keharusan, tujuan, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Variabel komitmen organisasi dengan indikator (Robbins & Judge, 2015):

- Komitmen afektif
- Komitmen kontinuan
- Komitmen normatif

Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan suatu alat untuk mengukur ketercapaian tujuan organisasi. Variabel kinerja organisasi dengan indikator (Bastian, 2001):

- Masukan (*inputs*)
- Keluaran (*outputs*)
- Hasil (*outcomes*)
- Dampak (*impacts*)

Populasi dan Sampel

Populasi pada studi pembahasan ini ialah semua Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Dikarenakan populasi yang terlalu besar 585, maka digunakan metode *slovin*.

Berdasarkan tabel Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, pengambilan sampel akan menggunakan "metode *slovin*".

$$n = \frac{n(n-1)x^2}{1 + (Ne^2)}$$

Dengan,

n = jumlah sampel minimal

N = Populasi



$$n = \frac{n(n-1)x^2}{1+(5,83 \times 10\%^2)}$$

n = 85,35

Dari perhitungan di atas sampel untuk penelitian ini adalah 86 Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan teknik statistik *multivariate* yang mengerjakan perbandingan antar variabel dependen berganda serta variabel independent berganda. "PLS" ialah suatu metode statistika SE yang memiliki basis varian yang diciptakan guna menyelesaikan regresi berganda ketika apabila terjadi masalah yang tertentu pada data, contoh ukuran sampel studi pembahasan yang sedikit, terdapat data yang tidak ada serta multikolinieritas. Kebalikannya "*regresi ordinary least square*" memberikan hasil data" yang tak stabil saat data memiliki ukuran kecil, terdapat data yang hilang"serta multikolinieritas antar prediktor akan meningkatkan standard eror"daripada koefisien yang diestimasi (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 159-162).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Indikator dan Konvergen

Model hubungan indikator dengan Variabel pada variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi adalah bentuk "Reflektif", oleh karena itu metode melakukan penilaian model pengukuran ialah dengan mengamati nilai *factor loading* di tabel *outer loading*".

Tabel 1: Outer Loading

	Kar. Individu	Kar. Pekerjaan	Kar. Org.	Komit. Org.	Kinerja Org.	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.643	0.324	-0.220	-0.155	0.229	Reflect	0.089	<0.001
X1.2	0.770	0.137	-0.133	-0.190	0.131	Reflect	0.086	<0.001
X1.3	0.591	-0.001	-0.548	0.391	-0.283	Reflect	0.091	<0.001
X1.4	0.698	-0.338	-0.056	0.503	-0.227	Reflect	0.088	<0.001
X1.5	0.595	-0.419	0.187	0.105	0.004	Reflect	0.091	<0.001
X1.6	0.777	-0.012	0.336	-0.154	0.020	Reflect	0.086	<0.001
X1.7	0.759	0.238	0.309	-0.367	0.079	Reflect	0.086	<0.001
X2.1	0.270	0.752	-0.013	-0.070	-0.236	Reflect	0.086	<0.001
X2.2	-0.128	0.549	-0.054	0.097	-0.017	Reflect	0.092	<0.001
X2.3	0.092	0.733	0.136	-0.180	-0.036	Reflect	0.087	<0.001
X2.4	0.345	0.687	-0.341	0.160	-0.051	Reflect	0.088	<0.001
X2.5	0.098	0.694	0.032	-0.023	0.135	Reflect	0.088	<0.001
X2.6	-0.181	0.548	0.170	-0.495	0.237	Reflect	0.092	<0.001
X2.7	-0.078	0.745	0.047	0.236	0.006	Reflect	0.087	<0.001
X2.8	-0.429	0.811	0.030	0.164	0.025	Reflect	0.085	<0.001
X3.1	0.289	-0.265	0.642	0.484	-0.336	Reflect	0.089	<0.001
X3.2	-0.035	-0.173	0.726	-0.292	0.077	Reflect	0.087	<0.001
X3.3	-0.175	0.367	0.732	-0.139	0.167	Reflect	0.087	<0.001
X3.4	-0.144	0.173	0.798	-0.106	0.036	Reflect	0.085	<0.001
X3.5	0.101	-0.135	0.817	0.107	0.010	Reflect	0.085	<0.001
Y1.1	-0.026	-0.089	-0.033	0.760	-0.104	Reflect	0.086	<0.001
Y1.2	0.426	-0.439	0.189	0.696	-0.035	Reflect	0.088	<0.001
Y1.3	0.129	-0.107	-0.084	0.742	-0.013	Reflect	0.087	<0.001
Y1.4	-0.084	0.084	-0.036	0.837	-0.053	Reflect	0.084	<0.001
Y1.5	-0.217	0.273	-0.076	0.748	0.091	Reflect	0.087	<0.001
Y1.6	-0.060	0.173	-0.031	0.734	0.035	Reflect	0.087	<0.001
Y1.7	-0.167	0.089	0.114	0.572	0.110	Reflect	0.091	<0.001
Y2.1	0.170	-0.034	-0.308	0.199	0.842	Reflect	0.084	<0.001
Y2.2	-0.020	0.029	0.059	-0.184	0.878	Reflect	0.083	<0.001
Y2.3	-0.039	-0.033	0.117	0.043	0.871	Reflect	0.084	<0.001
Y2.4	-0.107	0.039	0.124	-0.052	0.849	Reflect	0.084	<0.001

Sumber: Hasil data diolah, 2021



“Factor Loading” ialah korelasi antar indikator dengan variabel, apabila lebih tinggi daripada 0,5 ataupun nilai p-values = signifikan, maka indikator itu valid serta menjadi “indikator” atau alat ukur daripada “variabelnya”. Dari tabel *outer loading* di atas, *Factor loading* (muatan faktor) (misal untuk variable Karakteristik Individu, indicator “X1.1 = 0,643, X1.2 = 0,770 X1.3= 0,591, X1.4 = 0,698, X1.5= 0,591, X1.6 =0,777, X1.7= 0,759” dan juga indikator pada variabel yang lain) > 0,5 sehingga memenuhi validitas konvergen. Perolehan analisa pada tabel di atas menandakan semua indikator di variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi mempunyai *loading factor* > 0,5”, oleh sebab itu “indikator” itu sesuai untuk “validitas konvergen”.

Dari tabel *outer loading* di atas, p-value pada “Loading factor (muatan faktor)” untuk indicator pada variable Karakteristik Individu untuk “X1.1= <0.001, X1.2 = <0.0011, X1.3= <0.001, X1.4 = <0.0011, X1.5= <0.001, X1.6 = <0.0011, X1.7= <0.00” dan juga indikator pada variable lainnya) dengan < 0,05, artinya signifikan. Dengan demikian memenuhi validitas konvergen. Hasil analisis menunjukkan seluruh indicator pada variable Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi adalah signifikan dikarenakan nilai p-value < 0,05. Oleh sebab itu indikator tersebut memenuhi validitas konvergen.

Variabel Diskriminan

Tabel 2: Variabel Diskriminan

	Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Organisasi	Karakteristik Organisasi	Kinerja Organisasi
Karakteristik Individu	0,695	0,506	0,617	0,573	0,499
Karakteristik Pekerjaan	0,506	0,696	0,649	0,634	0,544
Karakteristik Organisasi	0,617	0,649	0,745	0,722	0,476
Karakteristik Organisasi	0,573	0,634	0,722	0,731	0,539
Kinerja Organisasi	0,499	0,544	0,476	0,539	0,860

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Apabila “akar AVE” lebih tinggi daripada “korelasi variabel” itu, maka terpenuhi “validitas diskriminan”.

Semisal agar variable Karakteristik Individu beserta 5 indikator (X1.1 s/d X1.5) mempunyai “akar AVE 0,695” lebih tinggi daripada “nilai korelasinya dengan “variabel lain” 0,506; 0,617; 0,573; 0,499 begitu juga untuk variable lainnya; sehingga variabel Karakteristik Individu terpenuhi validitas diskriminan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa variable “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi” mempunyai “nilai akar kuadrat AVE” lebih tinggi dibanding “nilai korelasinya” dengan “variabel lain”, sehingga tercukupi “validitas diskriminan”.

Variabel Konstruk

“Model Pengukuran” selanjutnya ialah “nilai Avarage Variance Extracted (AVE)”, yakni “nilai” memperlihatkan besarnya “varian indikator” yang terkandung pada “variabel latennya”. “Konvergen Nilai AVE” lebih tinggi daripada “0,5” juga memperlihatkan keseluruhan “validitas yang baik” untuk “variabel laten”. Di “variabel indikator reflektif” bisa diamati berdasarkan “nilai Avarage variance extracted (AVE)” pada seluruh



“konstruk(variabel)”. Disyaratkan “model” yang benar bila “nilai AVE” tiap-tiap “konstruk” lebih tinggi daripada “0,5”. Perolehan hasil uji memperlihatkan “nilai AVE” bagi “konstruk (variabel) Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja” mempunyai “nilai” lebih tinggi daripada “0,5”, “sehingga valid”.

Tabel 3: *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variances Extracted (AVE)
Karakteristik Individu	0.5483
Karakteristik Pekerjaan	0.5840
Karakteristik Organisasi	0.5560
Komitmen Organisasi	0.5340
Kinerja Organisasi	0.7400

Sumber: Hasil “data” diolah, 2021

Realibilitas

Tabel 4: *Nilai Composite Reliability*

	Composite Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha Coefficients
Karakteristik Individu	0.866	0.818
Karakteristik Pekerjaan	0.881	0.843
Karakteristik Organisasi	0.861	0.798
Komitmen Organisasi	0.888	0.852
Kinerja Organisasi	0.919	0.883

Sumber: Hasil data diolah, 2021

“Reliabilitas konstruk” yang dihitung dengan “nilai composite reliability”, “konstruk reliabel” apabila “nilai composite reliability di atas 0,70”, maka “indikator” dikatakan konstan untuk menghitung “variabel latennya”. Perolehan hasil uji memperlihatkan “konstruk (variabel) Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi Kredibilitas”, Market Place dan Keputusan Pembelian mempunyai “nilai composite reliability” lebih tinggi daripada “0,7”. “Sehingga reliabel”.

Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Tabel 5: *R – Square*

	R Square
Karakteristik Individu	
Karakteristik Pekerjaan	
Karakteristik Organisasi	
Komitmen Organisasi	0.594
Kinerja Organisasi	0.305

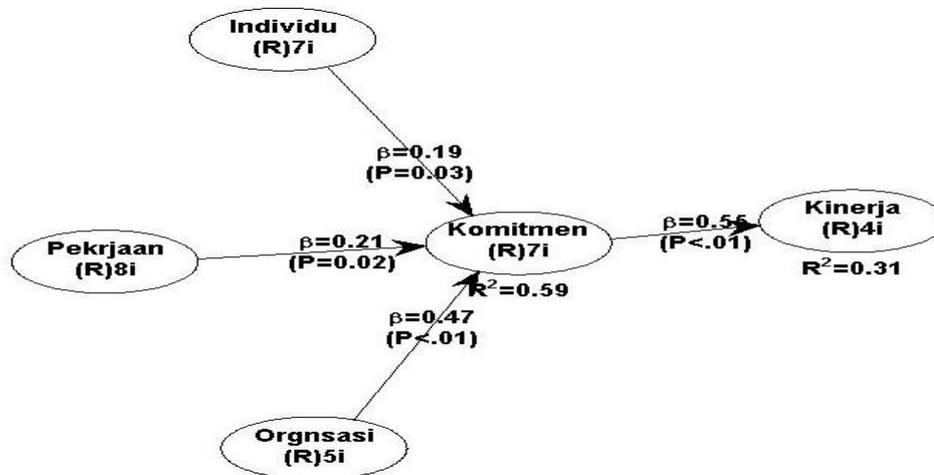
Sumber: Hasil data diolah, 2021

“Nilai R2 secara keseluruhan = 1- (1-0,594) (1-0,305) = 0,717”. Hal ini bisa diartikan “model” sanggup menguraikan “fenomena” ataupun “masalah Kinerja Organisasi” sejumlah 71,70 % dan sisanya (28,30%) diuraikan “variabel lain (selain Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi) yang belum masuk ke dalam model dan error”. Berarti “Kinerja Organisasi” terpengaruh oleh “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi” sejumlah



71,70% sedang sebesar 28,30% terpengaruh oleh “variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Komitmen Organisasi”.

Gambar 2: Model SEM – PLS



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Keterangan:

- Karakteristik Individu memiliki dampak “Signifikan Positif” kepada Komitmen Organisasi dengan “koefisien path” sejumlah “0,188” yang mana “nilai p-values= 0,035” lebih rendah daripada “nilai $\alpha = 0,05$ (5%)” oleh sebab itu, “hipotesis (H1)” yang mengatakan karakteristik individu memiliki dampak kepada komitmen organisasi, diterima.
- Karakteristik Pekerjaan memiliki dampak “Signifikan Positif” kepada Komitmen Organisasi dengan “koefisien path” sejumlah “0,211” yang mana “nilai p-values=0,020” lebih rendah daripada “nilai $\alpha = 0,05$ (5%)” oleh sebab itu, “hipotesis (H2)” yang mengatakan karakteristik pekerjaan memiliki dampak kepada komitmen organisasi, diterima.
- Karakteristik Organisasi memiliki dampak “Signifikan Positif” kepada Komitmen Organisasi dengan “koefisien path” sejumlah “0,474” yang mana “nilai p-values = <0,001” lebih rendah daripada “nilai $\alpha = 0,05$ (5%)” oleh sebab itu hipotesis (H3) yang mengatakan karakteristik organisasi memiliki dampak kepada komitmen organisasi, diterima.
- Komitmen Organisasi memiliki dampak “Signifikan Positif” kepada Kinerja Organisasi dengan “koefisien path” sejumlah “0,553” yang mana “nilai p-values = <0,001” lebih rendah daripada “nilai $\alpha = 0,05$ (5%)” oleh sebab itu “hipotesis (H1)” yang mengatakan komitmen organisasi memiliki dampak kepada kinerja organisasi, diterima.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi.

Perolehan hasil uji hipotesis di atas karakter individu berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Beragam karakter individu yang dimiliki seseorang baik positif maupun negatif tergabung dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Dan karakteristik individu pekerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap komitmen organisasi.

Jika dilihat dari rata – rata jawaban kuesioner di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, indikator X1.3 yaitu rekan kerja saya adalah tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Rekan kerja merupakan tim menjadi salah satu faktor penting dalam tugas mengamankan



lingkungan. Seperti yang diketahui tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya bukanlah hal yang mudah yang dapat dilakukan secara individu, berbagai karakter individu tadi bersatu bekerjasama antar rekan kerja hingga terbentuk satu tim yang solid. Terbentuknya rekan kerja sebagai tim yang mampu menangani kasus dengan lebih terorganisir dan cepat.

Sedangkan perolehan “nilai factor loading” yang paling tinggi ada pada indikator “X1.6” yakni dalam mengambil keputusan yang tepat selalu berdasarkan informasi atau data. Perbedaan antara nilai rata – rata dan *factor loading* menunjukkan bahwa persepsi responden saat ini tentang rekan kerja adalah tim dalam menyelesaikan pekerjaan sedangkan untuk kedepannya persepsi tentang pengambilan keputusan yang tepat selalu berdasarkan informasi atau data.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian di atas karakteristik pekerjaan mempunyai dampak “signifikan positif” kepada “komitmen organisasi”. Karakter pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya bersifat khusus dan berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya. Perbedaan karakter pekerjaan ini dialami oleh pekerja-pekerja sehingga memberikan pengaruh pada “perilaku kerja”. Karakteristik pekerjaan yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan nilai rata – rata jawaban responden pada kuesioner, indikator X2.2 yaitu pekerjaan sangat menantang. Pekerjaan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya menurut para responden sangat menantang. Sedangkan hasil dari *factor loading* tertinggi terdapat pada indikator X2.8 yaitu memiliki informasi seberapa baik pekerjaan terselesaikan.

Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Perolehan hasil uji “hipotesis” pada studi pembahasan ini memperlihatkan bahwa “karakter organisasi” memiliki dampak “signifikan positif” kepada “komitmen organisasi”. Setiap organisasi memiliki karakteristik organisasi yang berbeda. Hubungan antar individu pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya membentuk karakteristik organisasi yang solid. Karakteristik organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil dari *factor loading* tertinggi terdapat pada indikator X3.5 yaitu pimpinan memberi informasi kepada bawahan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Perolehan hasil uji hipotesis pada studi pembahasan ini memperlihatkan bahwa “komitmen organisasi” berdampak “signifikan positif” kepada “kinerja organisasi”. Tingkatan seorang pekerja bangga dan loyal terhadap organisasi, ini adalah sikap yang penting bagi organisasi. Menunjukkan bahwa pekerja memiliki komitmen organisasi, pekerja akan memiliki rasa ingin terus bekerja di “Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya”. Komitmen organisasi di “Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya” memberikan andil yang sangat signifikan untuk “kinerja organisasi”. Hasil dari *factor loading* tertinggi terdapat pada indikator Y1.7 yaitu Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya layak mendapat kesetiaan.

SIMPULAN

Dari perolehan studi pembahasan terhadap hipotesis yang sudah dikerjakan maka bisa disimpulkan seperti berikut:

1. Karakteristik individu pada para pekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap komitmen organisasi
2. Karakteristik pekerjaan yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap komitmen organisasi



3. Karakteristik organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap komitmen organisasi.
4. Komitmen organisasi yang sangat kuat memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

Daftar Pustaka

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2011). Analisis Gaya Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1(1), 25-35.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (1 ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (1 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. S. (2011). *Teori akuntansi* (Revisi 2011 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(4), 2253-2279.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mutiara, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahman, A. A. (2013). *Psikologi Sosial*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sadiman, A. S. (2009). *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sujanto, A., Lubis, H., & Hadi, T. (2001). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.