

## Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Netti indrawati<sup>1</sup>, Ade Suci Ramadhani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

[sdesuci09@gmail.com](mailto:sdesuci09@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of individual characteristics and job characteristics on organizational commitment in the Solok City District Attorney's Office. The type of research used is descriptive correlative. The data collection techniques used in the study were documentation and questionnaires. The type of data used is quantitative data and data sources use primary data sources. The data analysis technique used in this research is instrument test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The population and sample in the study were all employees of the Solok City District Attorney's Office. Based on the analysis that has been done, it is found that  $Y = 2.514 + 0.414X_1 + 0.536X_2$ , which means that individual characteristics variables have a positive effect on employee organizational commitment, while job characteristics variables also have a positive effect on employee organizational commitment. Judging from the value of R (Square) 0.719 which means that individual characteristics and job characteristics have an effect on 71.9% of the organizational commitment of employees at the Solok City Public Prosecutor's Office while 28.1% are influenced by other variables not examined in this study. From the F-test analysis, it is obtained that the Fcount value is 60, 152 and the Ftable is obtained at 3.18 (60, 152 > 3.18), which means that the individual characteristics variables and job characteristics together have a significant effect on the organizational commitment of employees at the Public Prosecutor's Office. City of Solok.*

**Keywords:** Author Guidelines, Jurnal Ilmiah Advance, Template

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor utama yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena itu sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diorganisasi mampu menunjang dan memenuhi keinginan pegawai yang juga sejalan dengan keinginan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memiliki komitmen yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Setiap pegawai memiliki karakter atau ciri pribadi yang berbeda. Dengan perbedaan karakter dari masing-masing pegawai ini dapat menjadi salah satu sumber masalah yang akan di alami oleh organisasi terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi.

Karena begitu pentingnya isu komitmen organisasional bagi suatu organisasi, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya komitmen organisasional. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai terhadap organisasinya adalah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan (Arati, 2017).

Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda. Untuk memperoleh komitmen pegawai yang baik maka diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada organisasi (Indah, 2014).

Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi seperti ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang melekat pada diri seseorang. Sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasinya. Karakteristik individu ini bisa berbentuk positif atau negative. Setiap pegawai dalam sebuah organisasi tentulah memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu pegawai tersebut meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat.

Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan ciri utama yang melekat pada pekerjaan yang akan terkait dengan kemampuan si pemegang kerja nantinya. Didalam karakteristik pekerjaan itu terdapat sebuah model dimana karakteristik pekerjaan itu adalah jumlah tugas-tugas yang beraneka ragam yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan frekuensi dimana tugas-tugas itu diulangi kembali (Devi & Rindu, 2019).

### **Tinjauan Teori**

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi (Tamalero et al., 2012).

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Djastuti, 2011).

Kadang-kadang kita tidak sadar jika komitmen adalah bukan hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang mempunyai perasaan aktif kepada hubungan dirinya dengan organisasi yang mempunyai tujuan bersama. Allen dan Meyer mengemukakan ada 3 indikator komitmen organisasi antara lain yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)  
Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Pegawai dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)  
Komitmen ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal diorganisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama pegawai tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.
- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)  
Komitmen ini mengacu pada perasaan pegawai dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut (Tamalero et al., 2012).

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

- a. Keadilan dan kepuasan kerja  
Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat di organisasi tetapi profit yang didapatkan oleh organisasi hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi kepada pegawai.
- b. Keamanan kerja  
Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu

pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

c. Pemahaman organisasi (*Affective Commitment*)

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi diorganisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

d. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi ini, pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

e. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka (almalifah, 2010).

Komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk

mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja (Saputra, 2015).

Manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- a. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- b. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Ekayanti et al., 2019).

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja yang dapat dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, penerangan, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Karakteristik pekerjaan juga dianggap sebagai sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya (Irawan, 2012).

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

- a. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- c. Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
- d. Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.
- e. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya (Prasetyo, 2010).

Karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai, baik positif maupun negative. Ciri-ciri

---

individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan (Arati, 2017).

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu antara lain :

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Status Pernikahan Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

c. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang pegawai maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap organisasi. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Pengalaman Kerja.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

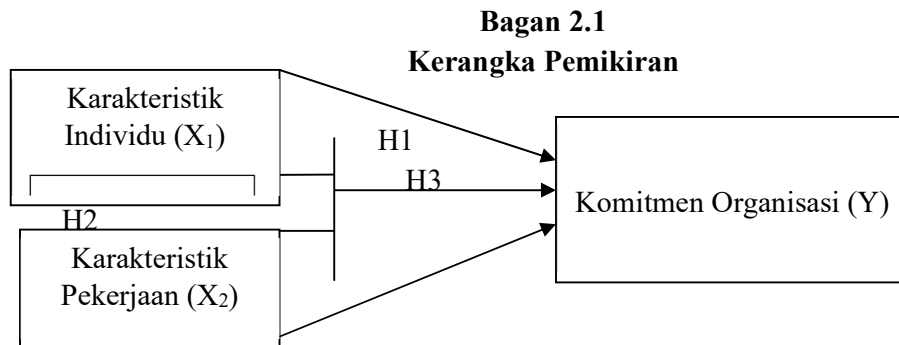
Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel karakteristik individu memiliki indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill).
- b. Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam

penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

- d. Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Dan et al., 2012).

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang di teliti dan di tuangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



H<sub>1</sub>: Diduga adanya pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

H<sub>2</sub>: Diduga adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

H<sub>3</sub>: Diduga adanya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

**Metode Penelitian**

Berdasarkan judul yang diangkat Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok. Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yang beralamat di Ps. Pandan Air Mati, Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelatif. Deskriptif korelatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen, sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut variabel dependen.

---

Pada umumnya dalam penelitian jenis data terbagi dua yaitu :

1. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner mewakili tingkat jawaban para responden atas setiap pernyataan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung. Data ini diperoleh langsung dari responden yang berupa opini terhadap suatu kegiatan atau data subjek tertulis yang diperoleh melalui instrumen kuesioner yang berkaitan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi.

2. Data Kualitatif

Data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan instansi serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang menghasilkan data secara langsung dari sumber yang diteliti atau data secara langsung dari hasil observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yang diolah dalam bentuk data.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada untuk melengkapi data primer. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah bahan-bahan kepustakaan berupa literatur, artikel, buku, jurnal serta situs di internet dan data mengenai lokasi, visi dan misi serta struktur organisasi beserta tugas-tugas pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok.

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Digunakan untuk pengumpulan data dengan cara mengcopy arsip-arsip catatan yang ada seperti halnya mendapatkan data tentang daftar nama dan jumlah pegawai, struktur organisasi serta deskripsi jabatan.

2. Angket/Kuesioner

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Metode angket ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup (*close form questioner*)



yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga responden hanya memberi tanda pada jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Harahap & Herri, n.d.). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yang berjumlah sebanyak 50 orang.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

No.	Status	Frekuensi
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	32
2	Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	7
3	Pegawai Honor/ Kontrak	11

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Irawan, 2012). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel total (*Total Sampling*). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil teknik total sampling ini adalah dikarenakan jumlah populasi yang sedikit yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok yang berjumlah sebanyak 50 orang.

**Hasil dan Pembahasan**

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat sudah baik dan memadai untuk memperoleh data. Baik buruknya instrument akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh dan juga akan berdampak pada sebuah kualitas penelitian. Pengujian terhadap instrument meliputi:

a. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya pernyataan dalam suatu kuesioner. Satu pernyataan dikatakan valid jika memberikan persepsi mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 50 responden dengan pernyataan sebanyak 30 item, 10 item karakteristik individu (X1) dan 10 item karakteristik pekerjaan (X2) serta 10 item komitmen organisasi (Y), dimana seluruh item pernyataan dikategorikan valid dengan syarat  $r_{hitung}$  atau nilai pada kolom total Correlation lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. Dalam hal ini  $r_{tabel}$  ditetapkan sebesar 0,278 berdasarkan data pada tabel  $r_{tabel}$  dan ketentuan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut valid.
- b) Jika  $r_{hitung}$  negatif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

**Tabel 4.4**

**Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)**

<b>Item</b>	<b>Total Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Nilai sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Karakteristik Individu (X1.1)	0,407	0,278	.003	Valid
Karakteristik Individu (X1.2)	0,548	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.3)	0,580	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.4)	0,748	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.5)	0,807	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.6)	0,704	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.7)	0,702	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.8)	0,648	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.9)	0,754	0,278	.000	Valid
Karakteristik Individu (X1.10)	0,698	0,278	.000	Valid

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing masing butir pernyataan variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai  $r_{hitung} > 0,278$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$  dimana  $r_{tabel(48)}$  sebesar 0,278. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X2)**

<b>Item</b>	<b>Total Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Nilai sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Karakteristik Pekerjaan (X2.1)	0,784	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.2)	0,691	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.3)	0,720	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.4)	0,761	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.5)	0,701	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.6)	0,484	0,278	.000	Valid

Karakteristik Pekerjaan (X2.7)	0,759	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.8)	0,645	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.9)	0,626	0,278	.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2.10)	0,626	0,278	.000	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel karakteristik pekerjaan (X2) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai  $r_{hitung} > 0,278$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$  dimana  $r_{tabel(48)}$  sebesar 0,278 sehingga disimpulkan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)**

Item	Total Correlation	$r_{tabel}$	Nilai sig.	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Y.1)	0,560	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y2)	0,771	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y3)	0,916	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y4)	0,832	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y5)	0,801	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y6)	0,679	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y7)	0,587	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y8)	0,620	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y9)	0,557	0,278	.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y10)	0,494	0,278	.000	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan-pernyataan variabel komitmen organisasi (Y) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai  $r_{hitung} > 0,278$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$  dimana  $r_{tabel(48)}$  sebesar 0,278. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Setelah instrument-instrument pada variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan komitmen organisasi (Y) dinyatakan valid, maka

selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60.

Uji reliabilitas karakteristik individu terdiri dari 50 responden dan 10 item pernyataan. Selanjutnya berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program *SPSS 22 for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X2)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,850	,856	10

*Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows*

Data Tabel diatas terlihat bahwa Cronbach's Alpha 0,850 > 0,60.

Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) dikatakan reliabel.

Uji reliabilitas karakteristik pekerjaan terdiri dari 50 responden dan 10 item pernyataan. Selanjutnya berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program *SPSS 22 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan (X2)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,871	10

*Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows*

Data Tabel diatas terlihat bahwa Cronbach's Alpha 0,871 > 0,60. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) dikatakan reliabel.

Uji reliabilitas komitmen organisasi terdiri dari 50 responden dan 10 item pernyataan. Selanjutnya berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program *SPSS 22 for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,868	,872	10

*Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows*

Data Tabel diatas terlihat bahwa Cronbach's Alpha 0,868 > 0,60. Dengan demikian variabel komitmen organisasi (Y) dikatakan reliabel.

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Dalam perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows dengan hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,514	3,829		,656	,515
Karakteristik Individui (X1)	,414	,119	,393	,3470	,001
Karakteristik Pekerjaan (X2)	,536	,117	,517	,4571	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sistem persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 2,514 + 0,414X_1 + 0,536X_2 + e$$

Keterangan :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan

e = Standar error

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,514 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Jika karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berkala nol, maka komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok nilainya 2,514.
2. Koefisien karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,414 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara karakteristik individu dengan komitmen organisasi. Bila terjadi peningkatan 1% karakteristik individu (X1) dan faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi

- pegawai sebesar 0,414.
3. Koefisien karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,536 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi. Bila terjadi peningkatan 1% karakteristik pekerjaan (X2) dan faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,536.

Uji hipotesis merupakan dugaan terhadap hubungan dua variabel atau lebih. Hipotesis penelitian adalah hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata dilapangan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi  $R^2$ , uji t, uji F dan uji.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen (karakteristik individu serta karakteristik pekerjaan) yang digunakan dalam model terhadap variabel terikat atau dependen (komitmen organisasi).

**Tabel 4.11**  
**Uji Pengaruh Simultan**  
**Model Summary (b)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 <sup>a</sup>	,719	,707	2,689

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan (X2), Karakteristik individu (X1)

*Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows*

Berdasarkan hasil olahan dalam bentuk statistik yang didukung program SPSS versi 22, memberikan gambaran bahwa variabel bebas (independen) dalam penelitian ini memiliki kemampuan menjelaskan pengaruh sebesar 71,9% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Kegiatan uji koefisien determinasi tersebut memberikan arti bahwa masih terdapat variabel bebas (independen) lain di luar penelitian yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

**Uji Parsial (uji t)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji t  
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,514	3,829		,656	,515
Karakteristik Individu (X1)	,414	,119	,393	3,470	,001
Karakteristik Pekerjaan (X2)	,536	,117	,517	4,571	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 20 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dalam uraian sebagai berikut :

- a. Uji t karakteristik individu (X1) terhadap komitmen organisasi (Y).  
Diketahui sig. Untuk  $t_{hitung}$  3,470 > 2,008 dan pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok
- b. Uji t karakteristik pekerjaan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y).  
Diketahui sig. Untuk  $t_{hitung}$  4,571 > 2,008 dan pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok

Uji F digunakan untuk memprediksi pengaruh positif antara variabel bebas (independen) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat terikat (dependen). Hasil uji F disajikan dalam Tabel 4.13 beriku:

**Tabel 4.13  
Hasil Uji F  
ANOVA (b)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	870,079	2	435,040	60,152	,000 <sup>b</sup>
Residual	339,921	47	7,232		
Total	1210,000	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan (X2), Karakteristik individu (X1)

*Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows*

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha 0,05$ . Selanjutnya dari hasil tabel 4.12 diatas, maka dapat dilihat bahwa yaitu  $F_{hitung} 60,152 > F_{tabel} 3,18$  dengan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Penjelasan ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau independen (karakteristik individu serta karakteristik pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (komitmen organisasi).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 2,514 + 0,414X_1 + 0,536X_2$
2. Karakteristik Individu secara parsial atau uji t memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Untuk  $t_{hitung} 3,470 > t_{tabel} 2,008$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$
3. Karakteristik Pekerjaan secara parsial atau uji t memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Untuk  $t_{hitung} 4,571 > t_{tabel} 2,008$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$
4. Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji F dengan  $F_{hitung}$  yaitu  $60,152 > F_{tabel} 3,18$  dengan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ .
5. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar sebesar 71,9% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### **Saran**

Dari hasil kesimpulan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya tetap memberikan dukungan secara optimal dan memberikan apresiasi yang layak pada pegawai dalam rangka pencapaian peningkatan komitmen organisasi pegawai.
2. Para pegawai hendaknya terus memberikan kemampuannya secara optimal dalam implementasi kerja serta pimpinan terus memberikan tindak lanjut yang maksimal atas komitmen organisasi pegawai sesuai dengan tingkat pemahaman yang dimiliki.
3. Agar tercapai tujuan peningkatan komitmen organisasi, sebaiknya perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara pegawai dengan pegawai yang ada



- dilingkungan kerja seperti pimpinan dan para pegawai dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
4. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai, untuk itu diharapkan ada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lain yang relevan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

### Daftar Pustaka

- almalifah. (2010). *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional*. 6.
- Arati, K. S. almalifah. (2010). *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional*. 6.
- Arati, K. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV. *Universiitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Dan, D., Pt, L., Dan, D., & Pt, L. (2012). pengaruh karakteristik individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1–7.
- Devi, N. L. S. K., & Rindu, R. (2019). Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 241–247. <https://doi.org/10.33221/jikm.v5i4.309>
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, Universitas Diponegoro*, 13(1), 1–19.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 181. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Harahap, L. H., & Herri. (n.d.). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Job Insecurity, Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kontrak Badan Usahamilik Negara Di Kota Padang. *Fakultas Ekoomi, Universitas Andalas, Padang*, 1–10.
- Indah, W. (2014). Pertumbuhan Penduduk, Pembangunan Ekonomi Dan Keluarga Berencana (KB) Di Kota Solok. *POLI BISNIS*, 6(1), 10–18.
- Irawan, A. (2012). pengaruh karakteristik individu dan karakteristik kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada event organizer. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya*, 1(2).
- Prasetyo, D. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal. *Universitas Negeri Semarang*, 99.
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1).
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). PENGARUH KARAKTERISTIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN INTENTION TO QUIT ( Studi pada Karyawan PT . Manado Media Grafika ). *Jurnal Profit Volumen 6 No. 2 FIA-Universitas Brawijaya*, 3, 23–31.

