

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KEPUASAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISAS DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA PKWT PT IMS MADIUN)

Ahmad Sakhroni¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
ahmadsakhroni21@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study examines the effect of locus of control on organizational support on job satisfaction and job involvement (study on PKWT PT IMS Madiun). The purpose of this research is to provide empirical evidence about the locus of control of organizational support, job satisfaction and job involvement. Respondents in this study were 252 employees at PKWT PT IMS Madiun. The sampling technique is by means of proportional random sampling. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. Data processing uses Multiple Linear Regression Analysis, classic assumption test and hypothesis testing (t test) with the SPSS version 25 analysis tool. Based on the results of the t test, it shows that Locus of control (X1) has a positive and significant effect on organizational commitment with a significance value of 17.008. Job satisfaction (X2) has a positive and significant effect on organizational commitment with a significance value of 4.565. Organizational Support (X3) has a positive and significant effect on organizational commitment with a significance value of 7.939. Work Involvement (X4) has a positive and significant effect on organizational commitment with a significance value of 4.799.

Keywords: *Locus of Control, Job Satisfaction, Organizational Support, Work Involvement, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini menelaah tentang Pengaruh *Locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang *Locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Responden pada penelitian ini sebanyak 252 orang pegawai pada PKWT PT IMS Madiun. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*. Pengolahan data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (Uji t) dengan alat analisis SPSS versi 25. Berdasarkan hasil Uji t, menunjukkan *Locus of control* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 17,008. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 4,565. Dukungan Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 7,939. Keterlibatan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 4,799.

Kata Kunci: *Locus of Control, Kepuasan Kerja Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan di dominasi oleh generasi Z. Generasi Z adalah generasi yang lahir antara akhir 1990-an sampai dengan 2000-an. Generasi Z memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dan hubungan mereka dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Generasi Z memiliki karakteristik unik yang mereka tumbuh dengan teknologi yang canggih dan terhubung secara digital, yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan organisasi. Penting untuk organisasi untuk memahami preferensi, kebutuhan, dan harapan generasi Z terkait pekerjaan, pengembangan keterampilan, fleksibilitas, dan keadilan dalam lingkungan kerja. Seiring di dominasi sumber daya manusia pada perusahaan maka fenomena *turnover rate* juga mengalami peningkatan. *Turnover* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat perputaran karyawan dalam suatu perusahaan. Ini mencakup jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan (berhenti atau dipecat) dalam jangka waktu tertentu, biasanya dihitung sebagai persentase dari total karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan adanya masalah yang mungkin perlu ditangani, seperti kepuasan kerja rendah, kurangnya kesempatan pengembangan karir, atau masalah lain yang mempengaruhi retensi karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap berada dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi (Steers & Porter, 1983). Menurut Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk *locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi, keterlibatan kerja karyawan serta faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam rangka memperkuat komitmen organisasi karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang kuat. Ketika menjalankan tugasnya, karyawan diharapkan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi dan *locus of control* (LOC) adalah dua konsep penting dalam psikologi organisasi yang saling terkait dalam konteks kehidupan organisasi. Menurut Rotter (1954), *Locus of control* adalah konsep psikologis yang mengacu pada kepercayaan individu terhadap sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan dan keputusan mereka. *Locus of control* merujuk pada keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka menganggap bahwa mereka memiliki kendali terhadap kehidupan mereka sendiri. Terdapat dua tipe *locus of control*, yaitu *internal locus of control* (keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas kehidupan mereka) dan *external locus of control* (keyakinan bahwa kehidupan mereka ditentukan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau nasib). Individu dengan *internal locus of control* cenderung memiliki tingkat

komitmen organisasi yang lebih tinggi karena mereka merasa memiliki kendali atas keberhasilan dan kegagalan mereka di dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah konsep yang penting dalam studi psikologi dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Locke (1976), mengungkapkan kepuasan kerja adalah persepsi individu tentang sejauh mana tujuan-tujuan pekerjaan mereka terpenuhi. Pendapat Locke (1976), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana harapan dan nilai-nilai individu terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Secara umum, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai evaluasi subjektif individu terhadap kecocokan antara harapan, nilai-nilai, kebutuhan, dan pengalaman dalam konteks pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan individu terhadap pekerjaan mereka.

Dukungan organisasi adalah faktor yang penting dalam konteks kerja yang berkaitan dengan bagaimana organisasi memberikan sumber daya, bantuan, dan ketersediaan sumber daya kepada karyawan untuk membantu mereka dalam mencapai tujuan pekerjaan dan perkembangan karir. Menurut Spector (1997), mendefinisikan dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Spector (1997), dukungan organisasi dapat berupa dukungan sosial (misalnya dukungan dari rekan kerja dan atasan), dukungan instrumen (misalnya akses ke sumber daya dan pelatihan), dan dukungan kebijakan (misalnya kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan).

Keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terikat, termotivasi, memiliki rasa kepemilikan, dan aktif terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Keterlibatan kerja, juga dikenal sebagai "Work Involvement", adalah tingkat komitmen, energi, dan keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya. Kahn (1990).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gustian et al., (2020); Marwan et al., (2018); Sutra et al., (2015), mengemukakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita et al., (2017); Saputra & Rahardjo, (2017); Tania & Sutanto, (2018); Lunnardi & Turangan, (2021), mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama, (2020); Rikmaratri & Prohimi (2018), mengemukakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita et al.,

(2017); Rikmaratri & Prohimi, (2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra & Rahardjo (2017), yang mengemukakan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PKWT PT IMS Madiun

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, et al., (1979), komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan relatif individu terhadap bagian organisasi yang tercermin melalui penerimaan terhadap nilai dan tujuan, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Porter, et al., (1974), mengemukakan bahwa komitmen organisasi melibatkan perasaan individu yang secara emosional terikat dengan organisasi, termasuk dukungan moral, nilai-nilai, dan tekad untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang telah banyak diteliti dalam berbagai studi dan setting, termasuk dalam konteks organisasi. *Locus of control* dapat didefinisikan sebagai cara individu dalam menghubungkan apa yang mereka dapatkan dalam hidup (seperti *reward*, *reinforcement*, atau hasil) dengan kontrol yang mereka miliki atas tindakan mereka sendiri (*internal locus of control*) atau kontrol yang berasal dari orang lain atau faktor-faktor di luar kendali mereka (*external locus of control*).

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja seringkali dikaitkan dengan tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Robbins & Judge (2011), memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi tersebut mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah penilaian dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Dukungan Organisasi

dukungan organisasi adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini mencerminkan tingkat kepercayaan para pekerja bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Endah (2015), dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada mereka dan kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. POS (Perceived Organizational Support) atau dukungan organisasi merupakan bentuk pertukaran sosial yang menghasilkan emosi positif terhadap organisasi dan kewajiban individu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013), keterlibatan kerja adalah tingkat di mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja juga dijelaskan oleh Aryaningtyas & Suharti (2013), sebagai identifikasi psikologis dengan pekerjaan dan pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya jika mereka dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan dan menganggap kinerja mereka penting, baik bagi diri mereka sendiri maupun organisasi (Prihatini, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PKWT PT IMS Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang di ambil pada perusahaan PT IMS Madiun dan di olah peneliti. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *propotional random sampling*.

Variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris terkait pengaruh *locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PKWT PT IMS Madiun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari PT IMS Madiun kemudian di olah. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling* dengan menentukan sesuai jumlah karyawan di masing-masing divisi. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	238	94
Perempuan	14	6
Total	252	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dilihat pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui jika jenis kelamin responden yang diambil dari data karyawan PKWT PT IMS Madiun yaitu sebanyak 238 orang atau 94% dengan jenis kelamin laki-laki, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 6%.

Tabel 1.2 Usia Responden

Umur	Jumlah	Presentase (%)
20 – 26 Tahun	170	68%
26 – 30 Tahun	62	24%
> 30 Tahun	20	8%
Total	252	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Pada tabel 1.2 diatas diketahui bahwa umur responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 20-26 tahun sebanyak 170 karyawan dengan presentase 68%. Kemudian responden umur 26-30 tahun sebanyak 62 karyawan dengan presentase 24%, dan presentase paling kecil adalah responden dengan umur >30 tahun sebanyak 20 karyawan dengan presentase 8%.

Tabel 1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	186	74%
Diploma III	23	9%
Sarjana (S1)	43	17%
Total	252	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dilihat dari tabel 1.3 diatas dalam pendidikan responden dari data yang diambil hasil tertinggi diperoleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK

sebanyak 186 responden dengan presentase 74%, karyawan dengan pendidikan diploma III sebanyak 23 responden dengan presentase 9%, dan karyawan dengan pendidikan sarjana (S1) sebanyak 43 responden dengan presentase 17%.

Tabel 1.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1 – 3 Tahun	131	52%
3 – 5 Tahun	90	36%
> 5 Tahun	31	12%
Total	252	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dilihat pada tabel 1.4 diatas dapat diketahui jika masa kerja karyawan PKWT PT IMS Madiun mayoritas kurang dari 3 tahun bekerja sebanyak 131 karyawan dengan presentase 52%, masa kerja 3 s/d 5 tahun sebanyak 90 karyawan dengan presentase 36%, dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 31 karyawan 12%.

Tabel 1.5 Poporsi Pengambilan Sampel

No.	Divisi	Jumlah		Total	Sampel
		Laki-laki	Perempuan		
1.	PPC	66	4	70	26
2.	Fabrikasi	152	0	152	56
3.	Finsihing	137	1	138	51
4.	Produksi Komponen Interior	112	0	112	41
5.	Teknologi	36	5	41	15
6.	Teknologi Produksi	49	4	53	19
7.	Pengendalian Kualitas	18	0	18	7
8.	Keuangan	6	5	11	4
9.	SDM & Umum	8	6	14	5
10.	Teknologi Informasi	9	4	13	5
11.	SBU AC	34	0	34	13
12.	Manajemen Mutu	7	3	10	4
13.	Bid & Pricing	4	1	5	2
14.	Manajemen Risiko & Hukum	8	4	12	4
Jumlah				683	252

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 683 PKWT PT IMS Madiun. Sampel yang diambil berjumlah 252 PKWT PT IMS Madiun, hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan sampel.

Uji Validitas

Tabel 1.6 Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket
Locus of Control (X1)	0,961	0,124	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,838	0,124	Valid
Dukungan Organisasi (X3)	0,834	0,124	Valid
Keterlibatan Kerja (X4)	0,952	0,124	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	0,829	0,124	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.6 diatas menunjukkan semua indikator yang digunakan dalam mengukur suatu variabel *locus of control*, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. yang digunakan pada dipenelitian ini mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan setiap pada variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	0,935	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,934	Reliabel
Dukungan Organisasi (X ₃)	0,933	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X ₄)	0,930	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,931	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.7 diatas diketahui hasil jika semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka dapat disimpulkan instrument pada pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 1.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,054
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,428

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-smirnov* yaitu 0,054 dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,428, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.9 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	0,189	5,277
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,251	3,987
Dukungan Organisasi (X ₃)	0,310	3,227
Keterlibatan Kerja (X ₄)	0,107	9,311

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Dari tabel hasil perhitungan menunjukkan nilai *Tolerance* memiliki arti seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar varibel independen model ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 1.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		
Variabel	t	Sig.
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	.112	.911
Kepuasan Kerja (X ₂)	.788	.431
Dukungan Organisasi (X ₃)	.893	.373
Keterlibatan Kerja (X ₄)	.907	.365

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Dapat disimpulkan dari hasil uji glejser yaitu nilai signifikasi yang lebih tinggi dari nilai α 0,05 dengan hasil variabel *Locus of Control* (X₁) sebesar 0,911, Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,431, Dukungan Organisasi (X₃) sebesar 0,373 dan Keterlibatan Kerja (X₄) sebesar 0,365. Maka hasil dari uji ini dapat dikatakan

tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga asumsi dari persamaan regresi dinyatakan baik.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,064	0,798
Locus of Control (X_1)	0,654	0,038
Kepuasan Kerja (X_2)	0,185	0,041
Dukungan Organisasi (X_3)	0,319	0,040
Keterlibatan Kerja (X_4)	0,353	0,074

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 0,064 angka tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel terikat komitmen organisasi (Y) tanpa konstanta sebesar 0,064 maka variabel *locus of control* (X_1) sebesar 0,654, kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,185, dukungan organisasi (X_3) sebesar 0,319, dan keterlibatan kerja (X_4) sebesar 0,353.
2. *Locus of control* (X_1) menunjukkan nilai koeffisien sebesar (0,654). Hal ini berarti bahwa untuk variabel *locus of control* bernilai positif, menunjukan adanya hubungan searah antara *locus of control* dan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan faktor *locus of control* sebesar 1% pada karyawan PKWT PT IMS Madiun, maka komitmen organisasi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,654.
3. Kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai koeffisien sebesar (0,185). Hal ini berarti bahwa untuk variabel kepuasan kerja bernilai positif, menunjukan adanya hubungan searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan faktor kepuasan kerja sebesar 1% pada karyawan PKWT PT IMS Madiun, maka komitmen organisasi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,185.
4. Dukungan organisasi (X_3) menunjukkan nilai koeffisien sebesar (0,319). Hal ini berarti bahwa untuk variabel dukungan organisasi bernilai positif, menunjukan adanya hubungan searah antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan faktor dukungan organisasi sebesar 1% pada karyawan PKWT PT IMS Madiun, maka komitmen organisasi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,319.
5. Keterlibatan kerja (X_4) menunjukkan nilai koeffisien sebesar (0,353). Hal ini berarti bahwa untuk variabel keterlibatan kerja bernilai positif, menunjukan

adanya hubungan searah antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan faktor keterlibatan kerja sebesar 1% pada karyawan PKWT PT IMS Madiun, maka komitmen organisasi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,353.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1.12 Hasil Uji t

Model	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.
(Constant)		0,080	0,937
Locus of Control (X ₁)	1,969	17,008	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	1,969	4,565	0,000
Dukungan Organisasi (X ₃)	1,969	7,939	0,000
Keterlibatan Kerja (X ₄)	1,969	4,799	0,000

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Variabel kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). dukungan organisasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Variabel keterlibatan kerja (X₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R²) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 1.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R²)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,894 ^a	0,799

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R²) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,799 atau 79,9%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, secara parsial dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Saran bagi peneliti selanjutnya peneliti bisa menggunakan variabel motivasi intrinsik jika melakukan penelitian dengan objek yang sama. Dimana selain dari variabel dalam penelitian ini yang mempengaruhi komitmen organisasi, variabel tersebut juga di asumsikan dapat mempengaruhi komitmen organisasi, di karenakan *locus of control* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afara, D. D. (2022). *Tingginya Turnover Rate di Perusahaan, Apa Penyebabnya?* Kumparan.Com. <https://kumparan.com/dinda-divka/tingginya-turnover-rate-di-perusahaan-apa-penyebabnya-1xqo0CEJYL/full>
- Astutik, M. E. (2010). Komitmen dalam Organisasi: Pengertian, Indikator & Cara Membangun. In *Gramedia Pustaka Utama*.
<https://www.gramedia.com/literasi/komitmen-dalam-organisasi/>
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.
- Gustian, V., Lubis, M. R., & Hasanuddin. (2020). Hubungan Moral Kerja dan Locus Kendali dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 153–167.
- Iswanto, Y. (2014). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In *EKMA4214/MODUL 1* (pp. 1–51).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 1297–1343.
[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639511](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639511)
- Lunnardi, M., & Turangan, J. A. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. *Jurnal*

- Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 813.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13213>
- Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 6(1), 1–97.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Journal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 364–3810.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1. <https://doi.org/10.17977/um042v23i1p1-10>
- Rotter, J. B. (1954). Social Learning and Clinical Psychology. *Journal Psychology*.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 178566.
<https://doi.org/10.35760/psi>
- Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, desak ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. In *USA: Sage Publications, Inc.*
- Steers, R. ., & Porter, L. W. (1983). Motivational and Work Behaviour. In *New York : Mc Graw hill Book Company.*
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. In *ALFABETA*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutra, Y. E., Hardjono, & Priyama, A. N. (2015). Hubungan antara motivasi
- Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

intrinsik dan locus of control internal dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Air Mancur Karanganyar. *Jurnal Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebalas Maret*, 2, 44–57.

Tania, A., & Sutanto, E. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *E-Jurnal AGORA*, 1(3), 4628.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>

Taniredja, T. dan Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. CV. Alfabeta.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Nas Media Pustaka*.
https://books.google.co.id/books/about/Komitmen_Organisasi.html?id=jZ5yDwAAQBAJ&redir_esc=y