

## Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Nela Nelda<sup>1\*</sup>, Suwanti<sup>2</sup>, Mu'fidatul Nurul Hajjad<sup>3</sup>

Email korespondensi : [nelanelda1@gmail.com](mailto:nelanelda1@gmail.com)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia<sup>1\*,2,3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel ditentukan melalui teknik total sampling, melibatkan 99 Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dengan uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik karakteristik individu maupun karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap pembentukan komitmen afektif, yang termasuk dalam kategori sedang, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya kesesuaian karakteristik personal dan lingkungan kerja dalam membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

**Kata kunci:** Karakteristik individu; Karakteristik pekerjaan; Komitmen afektif; ASN

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Setiap organisasi, termasuk lembaga pemerintahan, berfungsi sebagai sarana kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Ferils (2023) menyatakan keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh anggaran, teknologi, dan fasilitas, tetapi terutama oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menggerakkannya. Dalam birokrasi publik, SDM memegang peranan sentral dalam mewujudkan visi dan misi instansi, terutama dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat (Kurniawanto, 2025). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi prasyarat penting untuk meningkatkan kompetensi aparatur sekaligus mutu pelayanan.

Salah satu faktor krusial dalam pengelolaan SDM adalah komitmen afektif pegawai. Komitmen ini mencerminkan keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang mendorong pegawai setia, berdedikasi, dan bersedia memberikan kontribusi terbaik. Chaidir *et al.*, (2023) menegaskan bahwa aparatur dengan komitmen afektif tinggi tidak hanya mampu mempertahankan keanggotaan, tetapi juga berkontribusi nyata pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, membangun komitmen afektif menjadi strategi fundamental untuk menciptakan pemerintahan yang profesional dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Purwoko (2025:10) menggambarkan komitmen afektif sebagai bentuk keterikatan emosional dan identifikasi pegawai terhadap tujuan serta nilai organisasi. Wijayanti *et al.*,

(2024) menambahkan bahwa keterikatan tersebut terbentuk dari pengalaman masa lalu yang menciptakan rasa membutuhkan organisasi dan sulit ditinggalkan tanpa konsekuensi. Nilai ini sejalan dengan ajaran Islam dalam Al-Qur'an Surah Al-Mu'minun Ayat 8, yang menekankan pentingnya menjaga amanah dan menepati janji. Dalam konteks birokrasi, amanah dan janji dapat dimaknai sebagai tanggung jawab moral maupun profesional aparatur dalam menjalankan tugas dan mengabdikan pada tujuan instansi.

Komitmen afektif pegawai terbentuk melalui sejumlah faktor, salah satunya karakteristik individu. Aspek ini mencakup sifat, sikap, nilai, motivasi, kemampuan, dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai (Dewi, 2024). Aparatur dengan sifat positif, rasa percaya terhadap organisasi, serta motivasi intrinsik yang kuat cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih dalam (Kiroyan *et al.*, 2024). Karakteristik individu juga menentukan bagaimana pegawai merespons tugas, menyesuaikan diri dengan kebijakan, dan membangun hubungan kerja. Dengan demikian, semakin baik karakteristik individu, semakin kuat pula komitmen afektif yang terbentuk.

Selain faktor individu, karakteristik pekerjaan juga berpengaruh besar terhadap komitmen afektif. Sugeng & Niswah (2023) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai ciri khas yang melekat pada setiap jenis pekerjaan dan dialami langsung oleh pegawai dalam aktivitas sehari-hari. Yanti *et al.*, (2025:528) menambahkan bahwa dimensi pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas dan makna tugas, otonomi, serta umpan balik mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, penghargaan, dan kebanggaan terhadap peran pegawai dalam organisasi. Dalam birokrasi pemerintahan, kejelasan peran, peluang pengembangan kompetensi, dan umpan balik konstruktif menjadi faktor penting dalam memperkuat loyalitas dan keterikatan emosional aparatur.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Sulawesi Barat memiliki mandat strategis dalam mengelola keuangan dan pendapatan daerah (Pergub Sulbar Nomor 24 Tahun 2021). Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa komitmen afektif aparatur di instansi ini belum sepenuhnya optimal. Sebagian pegawai menunjukkan kebanggaan dan keterikatan emosional terhadap organisasi, tetapi masih terdapat indikasi lemahnya rasa memiliki, rendahnya inisiatif, dan keterlibatan yang terbatas. Fenomena ini mengindikasikan adanya pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan yang belum sepenuhnya mendukung terbentuknya komitmen afektif yang kuat.

Temuan wawancara juga menguatkan kondisi tersebut. Pegawai merasa aman karena stabilitas pekerjaan dan kesejahteraan yang terjamin, tetapi keterikatan emosional belum merata. Dari sisi individu, motivasi cenderung menurun akibat keterbatasan peluang karier. Dari sisi pekerjaan, deskripsi tugas jelas namun ruang kreativitas, tantangan baru, serta penghargaan atas kontribusi personal masih minim. Kondisi ini berpotensi melemahkan loyalitas dan menurunkan pengakuan pegawai terhadap peran strategisnya.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai sejauh mana faktor personal maupun faktor pekerjaan berkontribusi membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, sekaligus menjadi masukan bagi instansi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

## **Landasan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam lingkup pemerintahan, keberadaan aparatur yang profesional dan berkualitas menjadi landasan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel. Menurut Ferils (2023), SDM dipandang sebagai kumpulan tenaga kerja dalam organisasi yang berperan vital dalam mewujudkan tujuan institusi. Seiring perkembangan zaman, konsep ini mengalami pergeseran dari sekadar human resources menuju human capital, yang lebih menekankan pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sebagai modal utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik Kurniawanto (2025:10). Perubahan tersebut menuntut sistem pengelolaan SDM yang lebih modern, terintegrasi, dan mampu beradaptasi dengan dinamika kebutuhan pelayanan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia hadir sebagai pendekatan strategis untuk mengelola sekaligus mengoptimalkan potensi pegawai agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Wibowo (2025) mendefinisikan MSDM sebagai seni sekaligus ilmu yang dirancang untuk mengarahkan, mengelola, serta memanfaatkan tenaga kerja secara optimal, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pandangan Setyanti (2025:1) yang menekankan bahwa MSDM merupakan disiplin ilmu yang mengatur peran serta hubungan kerja aparatur secara efektif dan efisien, sekaligus memaksimalkan potensi individu guna mendukung visi dan misi institusi pemerintahan. Dalam konteks pelayanan publik, termasuk pada unit layanan kesehatan seperti Puskesmas, penerapan MSDM yang tepat akan memastikan tenaga kesehatan memiliki kompetensi profesional, integritas yang tinggi, serta komitmen kerja yang mampu meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

### **Karakteristik Individu**

Dalam sebuah organisasi, setiap pegawai membawa latar belakang, pengalaman, serta sifat personal yang berbeda. Perbedaan ini dalam kajian manajemen sumber daya manusia disebut karakteristik individu, yaitu seperangkat aspek personal yang melekat pada diri pegawai, seperti kepribadian, nilai, sikap, keterampilan, dan pengalaman, yang secara langsung memengaruhi efektivitas kerja serta keterikatannya pada organisasi. Pemahaman karakteristik individu penting agar manajer mampu merancang strategi pengelolaan yang tepat, meningkatkan kinerja, dan memperkuat komitmen afektif. Emiyanti *et al.*, (2021) menyebut karakteristik individu mencakup kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan. Kiroyan *et al.*, (2024) menekankan inisiatif, daya tahan, pemecahan masalah, serta adaptasi, sedangkan Dewi (2024) menyoroti peran sikap, nilai, minat, dan kemampuan dalam mendukung efektivitas kerja.

Berdasarkan (Kotimah, 2024) menjelaskan karakteristik individu terbentuk dari faktor personal dan sosial, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jumlah tanggungan, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Usia berhubungan dengan energi dan kedewasaan, gender memengaruhi gaya komunikasi, status perkawinan serta jumlah tanggungan mendorong rasa tanggung jawab, sedangkan masa kerja memperkuat pemahaman budaya organisasi. Keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja menjadi bekal utama dalam pengambilan keputusan dan peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, karakteristik individu merupakan hasil interaksi faktor personal dan sosial yang menentukan perilaku pegawai dalam bekerja.

Dwiyana *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa karakteristik individu terbagi ke dalam empat aspek utama, yakni kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Sejalan dengan itu, Robbins dalam (Arion, 2025) mengemukakan bahwa karakteristik individu dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Kemampuan, yaitu kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas, meliputi aspek intelektual maupun fisik, yang terlihat dari pengetahuan serta keterampilan sesuai pekerjaan.
2. Nilai, yaitu prinsip atau keyakinan mendasar yang memandu cara berpikir, bersikap, dan bertindak, tercermin dari konsistensi perilaku, etos kerja, serta keterikatan norma organisasi.
3. Sikap, yaitu respons individu yang terbentuk dari pengalaman, ditunjukkan melalui dimensi kognitif (keyakinan), afektif (perasaan), dan konatif (tindakan).
4. Minat, yaitu kecenderungan individu merasa tertarik dan termotivasi pada suatu aktivitas, tercermin dari rasa senang pada bidang tertentu serta keterlibatan aktif dalam kegiatan tersebut.

Berdasarkan keempat indikator tersebut, dapat dipahami karakteristik individu sebagai kumpulan dimensi yang saling berhubungan dalam membentuk perilaku dan kontribusi pegawai. Kemampuan menunjukkan kapasitas fungsional bekerja, nilai menjadi pedoman moral dan sosial, sikap merefleksikan respons mental dan emosional, sedangkan minat menggambarkan dorongan intrinsik. Keseluruhan aspek ini menjadi dasar penting menjelaskan bagaimana pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak, sekaligus menentukan sejauh mana keterikatannya terhadap organisasi.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Dalam organisasi, setiap jabatan membawa tanggung jawab, tuntutan, serta cakupan tugas yang berbeda, yang memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan peran dan berinteraksi di tempat kerja. Karakteristik pekerjaan dipahami sebagai seperangkat atribut yang melekat pada suatu jabatan, mencakup variasi aktivitas, tingkat kompleksitas, ruang otonomi, hingga beban kerja, yang secara bersama-sama membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya. Pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadi krusial karena desain kerja yang tepat tidak hanya mendorong efektivitas organisasi, tetapi juga berperan dalam menumbuhkan motivasi, rasa memiliki, dan komitmen afektif pegawai. Hawabi (2023) menegaskan bahwa pekerjaan yang menantang dan terstruktur mampu menciptakan kondisi psikologis positif, sementara Sugeng & Niswah (2023) melihat karakteristik pekerjaan sebagai ciri khas yang dialami langsung pegawai dan berimplikasi pada sikap serta perilaku kerja. Iswan *et al.*, (2024) menambahkan bahwa tanggung jawab atas hasil kerja menjadi faktor penting yang menumbuhkan loyalitas, kepuasan, serta keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

Pembentukan karakteristik pekerjaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor desain. Syamsir *et al.*, (2024) menyebutkan bahwa rancangan kerja yang sistematis mendorong keterikatan emosional, sedangkan Iswan *et al.*, (2024) menguraikan aspek krusial berupa variasi tugas yang mengurangi kejenuhan, otonomi yang memperkuat rasa kepemilikan, identitas pekerjaan yang memberi makna terhadap kontribusi, serta umpan balik yang meningkatkan kepuasan kerja. Integrasi faktor-faktor tersebut menghasilkan pengalaman kerja yang positif, membangun motivasi intrinsik, dan memperkuat komitmen organisasi.

Karakteristik pekerjaan dapat diukur melalui sejumlah indikator. Kumar dalam (Yanti *et al.*, 2025) menjelaskan lima indikator utama:

1. Keanekaragaman keterampilan, sejauh mana pekerjaan menuntut penggunaan berbagai kemampuan untuk mendukung pengembangan profesional.
2. Identitas tugas, sejauh mana pekerjaan diselesaikan secara utuh dari awal hingga akhir.
3. Signifikansi tugas, yaitu besarnya dampak pekerjaan terhadap orang lain.
4. Otonomi, tingkat kebebasan dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan.
5. Umpan balik, informasi diperoleh dari hasil kerja untuk evaluasi dan peningkatan kompetensi.

Dengan demikian, karakteristik pekerjaan merupakan dimensi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bukan hanya merefleksikan isi dan bentuk pekerjaan, melainkan juga menentukan kualitas pengalaman kerja, kepuasan, serta loyalitas pegawai. Pekerjaan yang dirancang dengan menekankan variasi, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik berpotensi menumbuhkan motivasi intrinsik yang memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

### **Komitmen Afektif**

Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Salah satu bentuk yang paling esensial adalah komitmen afektif, yakni keterikatan emosional yang muncul dari rasa bangga, keterlibatan, serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen ini ditandai dengan perasaan memiliki, identifikasi diri, dan kedekatan psikologis yang mendorong loyalitas serta kontribusi optimal. Tidak hanya sekadar kewajiban formal, komitmen afektif tumbuh karena kesesuaian nilai, pengalaman positif, dan keyakinan pegawai terhadap visi serta misi organisasi. Kurniawan & Karanita (2022) menekankan bahwa komitmen afektif mencerminkan antusiasme dan keterikatan yang menggerakkan kontribusi positif, sedangkan Chaidir *et al.*, (2023) menambahkan bahwa komitmen ini lahir dari keinginan pribadi untuk tetap berada dalam organisasi. Wijayanti *et al.*, (2024) turut menyoroti bahwa keterlibatan emosional dipengaruhi pengalaman masa lalu dan dukungan organisasi, yang pada akhirnya menumbuhkan motivasi internal untuk kinerja lebih optimal. Dengan demikian, komitmen afektif dapat dipahami sebagai hubungan emosional yang kuat antara pegawai dan organisasi, yang menjadi dasar terciptanya loyalitas, kepuasan, dan konsistensi dalam bekerja.

Pembentukan komitmen afektif dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu organisasi, individu, dan dukungan yang dirasakan. Riswanto *et al.*, (2023) menjelaskan faktor organisasi mencakup budaya kerja, kebijakan, serta iklim manajerial yang sejalan dengan nilai pegawai. Faktor individu meliputi kepribadian, pengalaman, sikap, dan motivasi yang membentuk kesiapan emosional untuk terikat dengan institusi. Sementara itu, dukungan organisasi mencerminkan apresiasi, keadilan, dan perhatian yang menumbuhkan rasa dihargai. Ketiga unsur ini saling bersinergi: organisasi menghadirkan suasana kerja yang kondusif, karakter personal memperkuat keterlibatan, dan dukungan nyata membangun rasa percaya. Interaksi ketiganya menghasilkan komitmen afektif yang kuat, berkesinambungan, serta berdampak positif pada loyalitas dan kinerja pegawai.

Lebih lanjut Meyer *et al.*, dalam (Purwoko, 2025), menyatakan komitmen afektif dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator yang mencakup:



1. Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bertahan dan berdedikasi meski menghadapi tantangan.
2. Kebanggaan, yaitu perasaan positif terhadap reputasi organisasi dan identifikasi diri sebagai bagian darinya.
3. Partisipasi aktif, yaitu kesediaan terlibat dalam aktivitas organisasi, baik operasional maupun pengembangan.
4. Pandangan positif, yaitu keyakinan bahwa organisasi merupakan tempat yang tepat untuk berkembang.
5. Keterikatan emosional, yaitu rasa nyaman, dihargai, dan memiliki hubungan bermakna dengan organisasi.

Secara keseluruhan, indikator tersebut mencerminkan sejauh mana pegawai menjalin hubungan emosional yang kokoh dengan organisasi. Sinergi antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi berperan penting membangun rasa memiliki, memperkuat loyalitas, dan mendorong keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan bersama.

### **Metode Analisis**

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Sulawesi Barat yang berlokasi di Kompleks Gubernur, Jalan H. Abdul Malik Pattana Endeng, Kelurahan Rangas, Kecamatan Simboro, Kabupaten Mamuju. Proses penelitian berlangsung sejak April hingga Agustus 2025. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan tidak hanya menggambarkan karakteristik variabel, tetapi juga menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel, memprediksi arah pengaruh, serta menganalisis implikasi yang muncul (Ramli & Ferils, 2023). Data utama dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah, arsip, dan dokumen resmi yang relevan sebagai bahan pendukung analisis.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 99 orang ASN yang merepresentasikan keseluruhan populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner (Sembiring et al., 2024). Observasi dilakukan untuk meninjau langsung aktivitas di lapangan, wawancara dimanfaatkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam, dokumentasi digunakan untuk menelusuri catatan tertulis dan kebijakan instansi, sedangkan kuesioner berisi pertanyaan terstruktur yang dikembangkan dari indikator setiap variabel penelitian.

Tahapan analisis data dilakukan secara sistematis untuk memastikan keandalan hasil penelitian. Uji validitas diterapkan guna menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang dimaksud dengan tepat, di mana kriteria validitas terpenuhi jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (Ismail & Ilyas, 2023). Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi alat ukur, dengan batas minimal nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan linear antara dua variabel independen, yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen komitmen afektif ( $Y$ ). Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ .

Pengujian dilakukan secara parsial menggunakan uji  $t$  untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, di mana hasil dianggap signifikan apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sementara itu, uji simultan ( $F$ -test) digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan kriteria signifikan apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Terakhir, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dengan interpretasi bahwa semakin mendekati angka 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat. Dalam penelitian ini, kategori interpretatif nilai  $R^2$  diadopsi dari Sudaryono (2023), yaitu 0,002–0,199 (sangat lemah), 0,200–0,399 (lemah), 0,400–0,599 (sedang), 0,600–0,799 (kuat), dan 0,800–1,000 (sangat kuat).

Pendekatan metodologis ini dirancang untuk memberikan gambaran empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh karakteristik individu serta karakteristik pekerjaan terhadap tingkat komitmen afektif pegawai, sekaligus memperkuat landasan ilmiah bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana instrumen dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebaliknya tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Dengan jumlah responden 99 diperoleh  $DF = 97$ , sehingga nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,198.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

| Variabel                | Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |
|-------------------------|------------|--------------|-------------|
| Karakteristik Individu  | Item-X1.1  | 0,855        | 0,198       |
|                         | Item-X1.2  | 0,801        | 0,198       |
|                         | Item-X1.3  | 0,744        | 0,198       |
|                         | Item-X1.4  | 0,712        | 0,198       |
|                         | Item-X1.5  | 0,347        | 0,198       |
| Karakteristik Pekerjaan | Item-X2.1  | 0,789        | 0,198       |
|                         | Item-X2.2  | 0,446        | 0,198       |
|                         | Item-X2.3  | 0,752        | 0,198       |
|                         | Item-X2.4  | 0,480        | 0,198       |
|                         | Item-X2.5  | 0,722        | 0,198       |
| Komitmen Afektif        | Item-Y.1   | 0,821        | 0,198       |
|                         | Item-Y.2   | 0,738        | 0,198       |
|                         | Item-Y.3   | 0,827        | 0,198       |
|                         | Item-Y.4   | 0,488        | 0,198       |
|                         | Item-Y.5   | 0,345        | 0,198       |

Sumber: output SPSS yang di olah peneliti, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dari variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,198). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan instrumen dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan standard (0,60), dimana dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha  $> 0,60$  begitupun sebaliknya tidak reliabel jika Cronbach's Alpha  $< 0,60$ . Berikut hasil analisisnya:

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel                | N of items | Cronbach's Alpha | Standard |
|-------------------------|------------|------------------|----------|
| Karakteristik Individu  | 5          | 0,724            | 0,60     |
| Karakteristik Pekerjaan | 5          | 0,621            | 0,60     |
| Komitmen Afektif        | 5          | 0,649            | 0,60     |

Sumber: output SPSS yang di olah peneliti, 2025

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu karakteristik individu (0,724), karakteristik pekerjaan (0,621), serta komitmen afektif (0,649), secara general menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas standar 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear variabel independen terhadap variabel dependen yang jumlahnya lebih dari satu. Model regresi linear berganda diformulasikan dengan persamaan:  $Y=a+B_1X_1+B_2X_2+e$

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |       |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)              | 2,613                       | 1,689      |                           | 1,547 |
|                           | Karakteristik Individu  | 0,482                       | 0,079      | 0,474                     | 0,000 |
|                           | Karakteristik Pekerjaan | 0,380                       | 0,078      | 0,380                     | 0,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: output SPSS yang di olah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil *Coefficients Regresi*, diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = 2,613 + 0,482 (X_1) + 0,380 (X_2) + e$$

1. Konstanta ( $a = 2,613$ ) menunjukkan, apabila karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka komitmen afektif pegawai pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat diprediksi tetap berada pada nilai 2,613.
2. Koefisien regresi Kesejahteraan ( $B_1X_1 = 0,482$ ) memiliki arah positif, artinya setiap peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan akan meningkatkan komitmen afektif pegawai pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,482 dengan asumsi variabel lain tetap atau bernilai 0.
3. Koefisien regresi Kebahagiaan ( $B_2X_2 = 0,380$ ) bernilai positif, artinya setiap peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar satu satuan akan meningkatkan komitmen afektif pegawai pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain tetap atau bernilai 0.

### Hasil Pengujian Statistik t

Pengujian statistik t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ , maka dianggap berpengaruh signifikan.
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig. > 0,05$ , maka dianggap tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
- Dengan  $\alpha = 0,025$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k = 99 - 3 = 96$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985.

Tabel 4 Pengujian Statistik t

| Coefficients <sup>a</sup> |              |             |       |
|---------------------------|--------------|-------------|-------|
| Model                     | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig.  |
| Karakteristik Individu    | 6,101        | 1,985       | 0,000 |
| Karakteristik Pekerjaan   | 4,893        | 1,985       | 0,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: output SPSS yang di olah peneliti, 2025

Hasil analisis uji statistik t secara parsial menunjukkan:

1. Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,101  $> t_{tabel}$  1,985 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.



2. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,893 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### Hasil Pengujian Statistik F

Pengujian statistik F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ , maka dianggap berpengaruh signifikan.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $sig. > 0,05$ , maka dianggap tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Dengan  $\alpha = 0,05$ , ( $DF_1 = 2$ ), ( $DF_2 = 96$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,091.

Tabel 5 Pengujian Statistik F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 410,029        | 2  | 205,014     | 50,896 | 0,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 386,699        | 96 | 4,028       |        |                    |
|                    | Total      | 796,727        | 98 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Sumber: output SPSS yang di olah peneliti, 2025

Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $50,896 > F_{tabel} 3,091$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada pada rentang 0 hingga 1, dengan interpretasi: sangat lemah ( $0,002-0,199$ ), lemah ( $0,200-0,399$ ), sedang ( $0,400-0,599$ ), kuat ( $0,600-0,799$ ), dan sangat kuat ( $0,800-1,000$ ).

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary |                    |          |                   |                            |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | 0,717 <sup>a</sup> | 0,515    | 0,505             | 2,007                      |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Sumber: output SPSS yang di olah peneliti, 2025

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,515. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 51,5% variasi komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan. Berdasarkan kriteria interpretasi, nilai tersebut berada pada kategori "sedang", sehingga kontribusi kedua variabel independen cukup berarti dalam memengaruhi komitmen afektif. Namun demikian, masih terdapat 48,5% variasi lain yang dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini, dengan demikian, meskipun karakteristik individu dan pekerjaan terbukti berperan, komitmen afektif pegawai juga dipengaruhi oleh variabel eksternal lain yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan.

### Pembahasan

Komitmen afektif pegawai merupakan wujud keterikatan emosional yang lahir dari kesesuaian antara nilai personal dan tuntutan organisasi, serta pengalaman kerja yang bermakna. Hasil penelitian pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan karakteristik

individu dan karakteristik pekerjaan berperan penting dalam membentuk komitmen afektif. Faktor individu seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat, berpadu dengan aspek pekerjaan seperti variasi tugas, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik, sehingga menghasilkan loyalitas, rasa memiliki, dan dorongan berkontribusi lebih besar. Temuan ini menegaskan bahwa semakin selaras faktor personal dan desain pekerjaan, semakin kuat pula keterikatan pegawai dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Afektif**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, "Karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat." Hasil uji statistik menunjukkan thitung 6,101 melampaui ttabel 1,985 dengan Sig 0,000 < 0,05, serta koefisien regresi positif sebesar 0,482. Temuan ini menegaskan bahwa semakin unggul kualitas personal pegawai, semakin kuat pula keterikatan emosional yang terbentuk terhadap organisasi. Artinya, komitmen afektif tidak semata-mata lahir dari kebijakan struktural, tetapi sangat bergantung pada kapasitas individu untuk menginternalisasi nilai, membangun rasa memiliki, dan menumbuhkan loyalitas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris sebelumnya. Emiyanti dkk., (2021) menyatakan karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Selanjutnya, Kiroyan dkk., (2024) menemukan bahwa semakin baik kualitas individu, semakin tinggi pula tingkat kesetiaan dan komitmen yang ditunjukkan terhadap organisasi. Amini & Suryatni (2025) juga memperkuat pandangan tersebut dengan menegaskan bahwa pegawai dengan karakteristik personal yang matang lebih berdedikasi penuh terhadap pekerjaannya. Konsistensi berbagai temuan ini memperlihatkan bahwa karakteristik individu bukan sekadar variabel pelengkap, tetapi merupakan determinan fundamental dalam membangun komitmen afektif.

Dengan demikian, pengembangan karakteristik individu perlu ditempatkan sebagai prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Pegawai dengan kompetensi memadai, sikap positif, dan nilai kerja yang selaras akan lebih mudah menumbuhkan rasa bangga serta keterlibatan aktif, sementara kelemahan pada aspek individu berpotensi melemahkan ikatan emosional terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi publik tidak cukup hanya memperbaiki sistem dan regulasi, tetapi juga wajib berinvestasi pada penguatan kualitas personal pegawai sebagai inti pembentuk loyalitas jangka panjang, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan kinerja dan efektivitas pelayanan publik.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Afektif**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Analisis statistik menghasilkan nilai thitung sebesar 4,893 yang jauh melebihi ttabel 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, serta koefisien regresi positif sebesar 0,380. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kapasitas pegawai, semakin kuat pula keterikatan emosional yang terbentuk terhadap organisasi. Dengan kata lain, pekerjaan yang terstruktur jelas, menantang, relevan dengan kompetensi, serta memberikan peluang pengembangan diri berperan penting dalam memperkuat komitmen afektif.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan empiris sebelumnya. Putra dkk., (2022) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen afektif pegawai. Antika dkk., (2024) juga mengemukakan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, kebutuhan, dan harapan pegawai meningkatkan kenyamanan, rasa memiliki, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Selanjutnya, Santika dkk., (2025) mempertegas bahwa pegawai yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kompetensi serta preferensi personal lebih cenderung berdedikasi, loyal, dan berkomitmen penuh pada instansi tempat mereka bekerja. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu determinan kunci dalam pembentukan komitmen afektif.

Dengan demikian, penguatan desain pekerjaan yang relevan dengan kompetensi, minat, dan nilai pegawai perlu dijadikan prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Pekerjaan yang sesuai tidak hanya menciptakan kenyamanan kerja, tetapi juga mendorong tumbuhnya loyalitas, rasa bangga, dan keterlibatan aktif pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, ketidaksesuaian pekerjaan berpotensi melemahkan motivasi dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya mendesain pekerjaan yang adaptif, menantang, sekaligus memberi ruang pengembangan diri merupakan langkah penting dalam memperkuat komitmen afektif pegawai, yang pada akhirnya mendukung efektivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi publik..

### **Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Afektif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,896 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,091, serta nilai Sig. 0,000 yang berada di bawah batas probabilitas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa keselarasan antara kualitas personal pegawai dan tuntutan pekerjaan menjadi faktor kunci yang memperkuat ikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Dengan kata lain, kombinasi keduanya terbukti lebih efektif dalam meningkatkan komitmen afektif dibandingkan jika hanya dipertimbangkan secara terpisah.

Secara konseptual, karakteristik individu meliputi kemampuan, sikap, dan nilai yang dimiliki pegawai, sedangkan karakteristik pekerjaan menyangkut kesesuaian tugas dengan minat, kompetensi, serta tantangan yang ditawarkan. Pegawai yang merasakan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal tersebut cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi, rasa bangga terhadap organisasi, serta partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan. Interaksi kedua variabel ini tidak hanya menumbuhkan motivasi emosional, tetapi juga memperkuat keterikatan psikologis, sehingga komitmen afektif dapat terjaga secara konsisten.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyudi dkk., (2025) dan Pangesti & Asmony (2024) yang menegaskan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan secara bersamaan berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 51,5% menunjukkan masih ada 48,5% variasi komitmen afektif yang dipengaruhi faktor lain, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, masa kerja, dan iklim kerja. Dengan demikian, penelitian lanjutan perlu mengintegrasikan variabel tambahan dan pendekatan yang lebih komprehensif agar strategi pengelolaan SDM di sektor publik semakin efektif dalam membangun komitmen afektif pegawai.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kajian empiris yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, sikap positif, dan nilai kerja yang selaras dengan visi organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat, semangat kerja yang tinggi, serta keterikatan emosional yang mendalam terhadap instansi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, karakteristik pekerjaan juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai. Pekerjaan yang terstruktur dengan jelas, sesuai dengan kapasitas individu, menantang secara profesional, dan memberikan ruang bagi pengembangan diri, mampu menumbuhkan rasa memiliki, kebanggaan, serta keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara simultan, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Sinergi antara keduanya memperkuat ikatan emosional, meningkatkan loyalitas, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan organisasi. Meskipun demikian, pengaruh gabungan kedua variabel ini hanya mampu menjelaskan sebesar 51,5% variasi komitmen afektif, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan dukungan manajerial.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait. Bagi pengambil kebijakan, disarankan untuk merancang dan memperkuat karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas serta minat pegawai, mendorong komunikasi yang terbuka, menerapkan sistem evaluasi kinerja yang adil, serta menciptakan peluang partisipasi yang lebih luas agar keterikatan emosional terhadap organisasi tumbuh secara alami. Bagi para pegawai, penting untuk membangun sikap positif terhadap pekerjaan, aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi, meningkatkan kompetensi profesional, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap peran yang dijalankan guna memperkuat komitmen afektif terhadap instansi. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen afektif, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, dengan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai pembentukan komitmen afektif pegawai di sektor publik.

## Daftar Pustaka

- Al-Qur'an Surah Al-Mu'minun Ayat 8. (n.d.). *Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Amini, P., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Barat. *ALEXANDRIA: Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 6(1), 1–5.
- Antika, P. D., Maliah, M., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi*, 6(1), 95–111.
- Arion, I. (2025). *Pengaruh karakteristik individu dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru* [Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau].
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Management and Business Review*, 7(1), 30–45.

- Dewi. (2024). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mamuju].
- Dwiyana, A. R., Alfiana, A., & Budiantono, B. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasional terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kecamatan Blimbing serta peran self efficacy sebagai variabel moderasi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 4057–4064.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., Tricahyadinata, I., & Samarinda, U. M. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15–24.
- Ferils, M. (2023). *Buku ajar manajemen kinerja sumber daya manusia*. Ruang Karya Bersama.
- Hawabi, A. I. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap employee engagement pada pegawai negeri sipil di Kabupaten X. *Tabsyir: Jurnal Dakwah dan Sosial Humaniora*, 4(4), 117–125.
- Ismail, M. I., & Ilyas, N. I. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif* (Edisi 1). PT Rajagrafindo Persada.
- Iswan, J., Cahya, D. D., Kurniawan, M., & Akila. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai IPC Terminal Petikemas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 33–45.
- Kiroyan, V. E., Lumanauw, B., & Palandeng, I. D. (2024). Pengaruh karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Manado. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 576–587.
- Kotimah, S. (2024). *Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal* [Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal].
- Kurniawan, I. S., & Karanita, W. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1013–1031. <https://doi.org/10.xxxxx>
- Kurniawanto, H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Researcher Network.
- Pangesti, F. N., & Asmony, T. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk. *Innovative: Journal of Social Science*, 4(3), 9331–9345.
- Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- Purwoko, D. (2025). *Pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai pemediasi* [Tesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- Putra, A. D., Darna, N., & Muhidin, A. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi (Studi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 44–53.
- Ramli, S., & Ferils, M. (2023). *Tips dan trik riset skripsi ekonomi dan bisnis*. Ruang Karya.



- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 6(2), 132–143.
- Santika, N. A., Efendi, N., & Saptiani, F. (2025). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 3(2), 225–234.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (Teori dan praktik)* (Issue 1). CV Saba Jaya Publisher.
- Setyanti, S. W. L. H. (2025). *Strategi manajemen sumber daya manusia: Meningkatkan daya saing organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Sudaryono. (2023). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan mix method* (Edisi ke-2). PT Rajagrafindo Persada.
- Sugeng, & Niswah, U. (2023). Pengaruh dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 3(1), 219–236.
- Syamsir, Razak, A., & Yunus, A. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja, pengawasan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. *Journal of International Development Economics*, 3(1), 20–39.
- Wahyudi, D., Onsardi, & Utama, Y. N. P. (2025). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 6(1), 90–108.
- Wibowo, A. A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan aplikasi*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Wijayanti, N. K., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada pegawai BKAD Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 637–642.
- Yanti, M. D., Marnis, & Widayatsari, A. (2025). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi pada Universitas Maritim Raja Ali Haji Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 526–537.