

Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional

¹⁾Astriana Widiatika dan ²⁾Yuli Anwar

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Binaniaga Indonesia

¹astrianawidiatika32@gmail.com, ²julianwar@unbin.ac.id

¹⁾Corresponding author

Received: Oktober 2025, Accepted: November 2025, Published: Desember 2025, DOI: 10.33062/jkf.v1i3.46

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang responden (sampel Teknik non probability sampling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Kata kunci: iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan iklim organisasi terjadi sangat cepat dilihat dari perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat. Meskipun terdapat beberapa faktor lain, yaitu faktor ekonomi dan individu yang memutuskan niat untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, namun iklim organisasi memiliki dampak utama pada penentuan niat karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional adalah pengembangan karir. Pengembangan karir erat hubungannya terhadap komitmen organisasional seseorang (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Dan jarang ada akses informasi terhadap posisi kosong membuat karyawan tidak tahu kapan mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir yang mereka miliki. Hal ini didukung oleh Handoko dan Rambe (2018) Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang yang merupakan Lembaga Sosial Kemanusiaan yang kini telah menjadi Lembaga Amil Zakat berskala Nasional (LAZNAS). Sebagai lembaga kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara lembaga yang sejenis. Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang yang menuntut pegawai nya bekerja dengan komitmen yang tinggi, dimana harus menjunjung tinggi visi dan misi yang telah ditentukan, agar tercipta tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berikut adalah data karyawan yang bermasalah dengan absensi dan karyawan yang mendapatkan surat peringatan di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang dari bulan Januari – Mei 2023:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan

No.	Nama Karyawan	Divisi	Rekap Kehadiran				SP
			CT	S	I	TL	
1.	Dinda	Admin	3	1	2	1	
2.	Eka	Fundraiser Officer	2	2	1	2	
3.	Syarif	Fundraiser Officer		3		6	1
4.	Afni	Fundraiser Officer		2		2	
5.	Sarah	Duta Tetap		2		3	
6.	Fanny	Duta Tetap		2		6	1
7.	Okta	Duta Tetap		3	2	7	1
8.	Sekar	Duta Tetap		3		2	
Total				18	3	22	3

Sumber data: Data internal 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 5 kali selama 5 bulan berturut-turut diberikan surat peringatan 1. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lain tetap disiplin dan menjalankan peraturan sesuai SOP Perusahaan. Hal ini menunjukkan rendahnya keterikatan antara karyawan dengan organisasi dan rendahnya kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya berkomitmen terhadap organisasi tersebut menunjukkan adanya indikasi rendahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan utama dalam menjaga standar operasional agar tetap baik adalah dengan mempertahankan karyawan terutama yang telah memiliki pengalaman lebih. Namun kenyataan di lapangan sangat berbeda sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni, dkk (2023) karena

banyak karyawan berhenti bekerja di Bali Zoo dalam setahun terakhir. Komitmen perusahaan bisa dilihat dari seberapa lama seorang karyawan mampu bertahan dalam sebuah perusahaan.

Hal ini dibuktikan juga dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh Choiriyah dan Indriyaningrum (2022) yang didapatkan pada saat mengadakan observasi di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang bahwa komitmen organisasional pegawai masih rendah. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.” untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Iklim Organisasi Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
3. Apakah Iklim Organisasi, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Kurniasari dan Halim (2013:31) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Iklim organisasi juga berhubungan dengan kinerja, efektifitas organisasi, produktivitas, komitmen dan keinginan untuk keluar (Rahimic, 2013: 29). Iklim organisasi dipersepsikan sebagai peramal dari niat untuk meninggalkan organisasi (Shanker, 2014: 62). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan karyawan yang bisa mempengaruhi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Adapun indikator iklim organisasi yang digunakan menurut Wirawan (2015:31), yakni sebagai berikut:

a. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Responsibility adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

b. *Identity* (Identitas)

Identity (identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok di dalam lingkungan kerja.

c. *Warmth* (Kehangatan)

Warmth atau kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

d. *Support* (Dukungan)

Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan

e. *Conflict* (Konflik)

Conflict merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.

Pengembangan Karir

Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Soedarsono (2015: 53) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Adapun indikator pengembangan karir yang digunakan menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhankebutuhan karir internal mereka sendiri.

b. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

c. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

d. Informasi Karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

Komitmen Organisasional

Darmawan (2013:33) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Kaswan (2017:46) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Indikator Komitmen Organisasional

Indikator Komitmen Organisasi Menurut Busro (2018:78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang oleh populasi tersebut. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu 50 orang. Sugiyono (2013:17) mengungkapkan teknik pengumpulan data sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan atau dipilih bisa berupa angket atau kuesioner, wawancara, dan juga studi dokumentasi.

Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen/bebas (X): Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir. Sementara variabel dependen/terikat (Y): Komitmen Organisasional

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Iklim Organisasi (X1)	Menurut Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya.	1. Responsibility 2. Identity 3. Warmth 4. Support 5. Conflict	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk	1. Kebutuhan Karir 2. Pelatihan 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	mencapai suatu rencana karir.	4. Informasi Karir 5. Promosi	
Komitmen Organisasional (Y)	Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan). Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik mencakup pemeriksaan normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2013:239).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) analisis deskriptif adalah: "Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Uji Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y. (Sugiyono, 2017:147)

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: "Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)
 Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:248)
2. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)
 Menurut Sugiyono (2021:257) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama – sama (simultan) variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2017:184) koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen yang sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS. Pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun setelah dilakukan uji validitas dapat diperoleh hasil dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

No.	Kode indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> $n=30; \alpha=5\%$	Signifikansi	Kesimpulan
1	IO 1	0,807	0,361	0,000	Valid
2	IO2	0,840	0,361	0,000	Valid
3	IO3	0,597	0,361	0,000	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 diperoleh secara berturut-turut nilai hasil pengujian validitas untuk (*r-product moment* hitung) IO1; IO2; IO3; 0,807; 0,840; 0,597 lebih besar dari *r-product moment table* ($n=30; \alpha=5\%$) = 0,361, maka semua indikator dari variabel IO dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No.	Kode indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> $n=30; \alpha=5\%$	Signifikansi	Kesimpulan
1	PK1	0,671	0,361	0,000	Valid
2	PK2	0,809	0,361	0,000	Valid
3	PK3	0,722	0,361	0,000	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 diperoleh secara berturut-turut nilai hasil pengujian validitas untuk (*r-product moment* hitung) PK1; PK2; PK3; 0,671; 0,809; 0,722 lebih besar dari *r-product moment table* ($n=30; \alpha=5\%$) = 0,361, maka semua indikator dari variabel PK dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas terhadap variabel KO

No	Kode indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> $n=30; \alpha=5\%$	Signifikansi	Kesimpulan
1	KO1	0,715	0,361	0,000	Valid
2	KO2	0,931	0,361	0,000	Valid
3	KO3	0,733	0,361	0,000	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh secara berturut-turut nilai hasil pengujian validitas untuk (*r-product moment* hitung) KO1; KO2; KO3; 0,715; 0,931; 0,733 lebih besar dari *r-product moment table* ($n=30; \alpha=5\%$) = 0,361, maka semua indikator dari variabel KO dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Berikut merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas terhadap Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional. Salahsatu syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai

cronbach's alpha > 0,60 sebaliknya jika nilai cronbach's alpha < 0,60 maka variabel dinyatakan tidak reliabel

Tabel 6. Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,734, sementara ketentuan sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha >0,60. Karena nilai 0,734 > 0,60 maka variabel Iklim Organisasi dinyatakan reliabel

Tabel 7. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Berdasarkan tabel 7 bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,771, sementara ketentuan sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha >0,60. Karena nilai 0,771 > 0,60 maka variabel Pengembangan Karir dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Berdasarkan tabel 8 bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,783, sementara ketentuan sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha >0,60. Karena nilai 0,783 > 0,60 maka variabel Komitmen Organisasional dinyatakan reliabel.

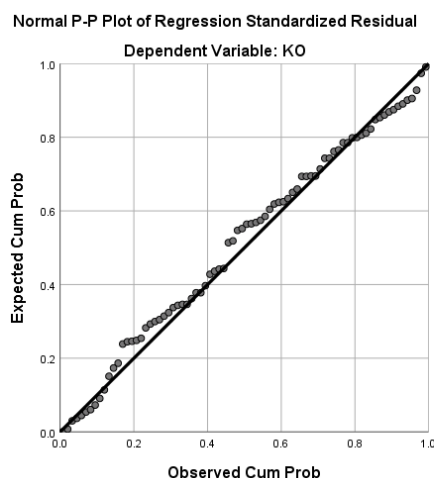
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan, adapun pengujian dalam uji asumsi klasik ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau ditolak, uji normalitas ini menggunakan program SPSS dengan kurva normal p-plot, dasar pengambilan keputusan yang baik:

- Jika data menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat dianggap memenuhi syarat asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi syarat asumsi normalitas. Berikut adalah gambar P-Plot:



Gambar 1. Kurva Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 1 di atas, bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka berarti kesimpulannya adalah bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normal dan layak digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat variabel independen yang memiliki kesamaan dalam suatu model. Jika ada kesamaan antara variabel independen, hal ini akan menyebabkan korelasi yang sangat kuat di antara mereka. Metode yang digunakan untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tol (tolerance) dan VIF (variance inflation factor) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Batas tolerance $< 0,10$ dan batas VIF $> 10,00$ dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas. Sebaliknya Batas tolerance $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	21.349	2.481			8.603	.000		
IO	.077	.130	.094		.595	.555	.838	1.194
PK	-.004	.116	-.005		-.031	.976	.838	1.194

a. Dependent Variable: KO

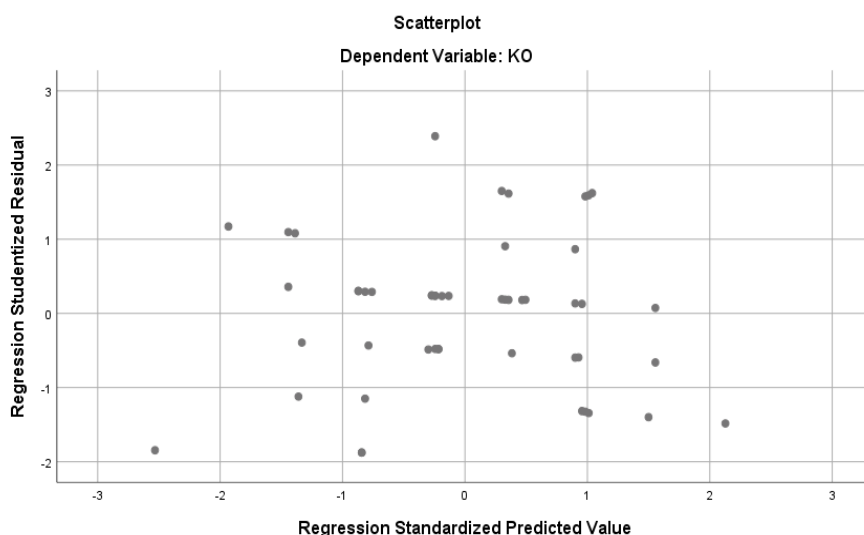
Berdasarkan tabel 9 di atas hasil Uji Multikolinieritas dapat diketahui bahwa hasil dari nilai Tolerance, variabel iklim organisasi yaitu $0,838 > 0,10$, variabel pengembangan karir sebesar $0,838 > 0,10$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dari hasil nilai VIF yaitu iklim organisasi $1,194 < 10,00$, pengalaman kerja $1,194 < 10,00$, maka kesimpulannya adalah dilihat dari nilai VIF tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga model tersebut layak untuk digunakan:

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hal ini bisa dilihat dengan cara sebagai berikut:

- Jika terdapat pola khusus, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam data.
- Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah, penyebaran titik-titik data tidak berpola dan tidak membentuk pola-pola bergelombang kemudian menyempit. Maka dengan demikian kesimpulannya adalah tidak ada gejala dalam model regresi ini.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengilustrasikan atau menjelaskan data penelitian dengan mengamati nilai terkecil, terbesar, dan rata-rata dengan tujuan memberikan gambaran terkait data yang telah dikumpulkan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
IO	50	15	22	19.34	1.364
PK	50	15	23	19.04	1.702
KO	50	20	26	22.96	1.470
Valid N (listwise)	50				

Sumber data diolah 2023

Berikut adalah hasil dari analisa deskriptif dari tabel 10 di atas: *Mean* (rata-rata) untuk X_1 sebesar 19,34, X_2 sebesar 19,04, dan Y sebesar 22,96.

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara dua variabel atau lebih berikut merupakan klasifikasi koefisien korelasi:

Tabel 11. Analisis Koefisien Korelasi

	IO	PK	KO
Pearson Correlation	.732**	.469**	
IO Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	80	80	80
Pearson Correlation	.732**	1	.573**
PK Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	80	80	80
Pearson Correlation	.469**	.573**	1
KO Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan komitmen organisasional sebesar 0,469, Pengembangan Karir dengan komitmen organisasional sebesar 0,573. Karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0,400 -0,599 maka artinya hubungan antara Iklim Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah korelasi sedang.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional. Berikut ini hasil uji analisis linier berganda dengan menggunakan program SPSS

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.661	3.296		1.414	.161
	IO	.359	.145	.263	2.474	.016
	PK	.249	.070	.378	3.557	.001

a. Dependent Variable: KO

Hasil Regresi Linear Berganda pada tabel 25 diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 4.661 + 0,359X_1 + 0,249X_2 + e$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasional.

X_1 = Iklim Organisasi.

X_2 = Pengembangan Karir

b = Koefisien.

a = Konstanta.

e = Tidak terhitung

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4.661; artinya jika Iklim Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) nilainya adalah 0, maka komitmen organisasional (Y) nilainya adalah 4.661.
- Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_1), sebesar 0,359; artinya jika Iklim Organisasi (X_1) mengalami kenaikan satuan maka kontribusi terhadap komitmen organisasional (Y) akan meningkat 0,359. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2), sebesar 0,249; artinya jika Pengembangan Karir (X_2) mengalami kenaikan satuan maka kontribusi terhadap komitmen organisasional (Y) akan meningkat 0,249. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasil uji hipotesis dibutuhkan analisis regresi berganda, peneliti menggunakan SPSS dalam melakukan pengolahan data

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut dilakukan dengan cara melihat hasil hitung dari penelitian dibandingkan dengan taraf signifikan $df = n - k - 1$ diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} yang telah didapatkan, selanjutnya akan diketahui hipotesis yang akan diuraikan dalam penelitian ini:

- Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional
 $H_0: B_1 = 0$, Yaitu tidak terdapat pengaruh parsial antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y).
 $H_1: B_1 \neq 0$, Yaitu terdapat pengaruh parsial antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y).
- Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional
 $H_0: B_2 = 0$ Yaitu tidak terdapat pengaruh parsial antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y).
 $H_1: B_2 \neq 0$, Yaitu terdapat pengaruh parsial antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Kriteria pengujian:

- jika (nilai.sig) < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima
- jika (nilai.sig) > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut merupakan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan SPSS.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.661	3.296		1.414	.161
	MT	.359	.145	.263	2.474	.016
	KK	.249	.070	.378	3.557	.001

a. Dependent Variable: KO

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas bisa dilihat bahwa:

- Hasil uji parsial untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,474 dan derajat signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, didapat t_{tabel} 2,014 kriteria pengujian jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 2,474 > t_{tabel} 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,016 dibawah 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y) Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang dinyatakan signifikan.
- Hasil uji parsial untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,557 dan derajat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, didapat hasil t_{tabel} 2,014 kriteria pengujian jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 3,557 > t_{tabel} 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,001 dibawah 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang dinyatakan signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya seluruh variabel independen (X) bukan penjelas terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel independen merupakan penjelas terhadap variabel dependen

Hipotesis yang dapat diuraikan pada penelitian ini:

$H_0: B_1, B_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara variabel Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional.

$H_0: B_1, B_2 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.334	2	104.167	19.251	.000 ^b
	Residual	416.654	77	5.411		
	Total	624.987	79			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), PK, IO

Bisa dilihat pada tabel 14 Jika (nilai sig) $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika (nilai sig) $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 19.251 dan nilai F_{tabel} pada alpha 5% adalah 2,81 maka nilai $F_{hitung} 19.251 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara bersama-sama atau simultan Iklim Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap variabel Komitmen Organisasional. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.316	2.326

a. Predictors: (Constant), IO, PK

b. Dependent Variable: KO

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,316 atau 31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional (Y) 31% dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan SPSS diketahui sebagai berikut:

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Pada uji parsial (uji t), pada penelitian ini yang paling besar mempengaruhi komitmen organisasional adalah variabel Iklim Organisasi, dimana hasil pada setiap indikator Iklim Organisasi adalah sebagai berikut: bahwa banyak karyawan yang memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tidak merasa ada paksaan dari siapapun, karyawan juga diikutsertakan dalam memberikan usulan untuk pemecahan masalah dalam organisasi. Berdasarkan identifikasi masalah yaitu Iklim Organisasi yang masih belum terealisasi dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang belum mengetahui peluang yang ada di dalam dirinya, sehingga karyawan belum bisa mendapatkan manfaat positif dari peluang yang akan dilakukan dan memperbaiki kelemahan dan hal negatif yang ada. Dari hasil perhitungan uji t parsial pengujian untuk variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen

organisasional dengan diperoleh thitung 2,474 > ttabel 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,016 artinya H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap komitmen organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasional yang diperoleh dari hasil analisis.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil indikator Pengembangan Karir pada Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang adalah karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan kerja. Karyawan selalu berusaha tekun dan rutin untuk melakukan pekerjaannya hingga benar-benar memahami pekerjaannya, beberapa karyawan tidak terlalu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaannya, tetapi walau begitu karyawan akan berusaha dan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Berdasarkan identifikasi masalah Pengembangan Karir yaitu karyawan merasa kurang mendapat pelatihan kerja akan berdampak bagi pekerjaan karyawan sehingga tugas yang seharusnya dapat selesai menjadi tidak cepat terselesaikan. Dari hasil perhitungan uji t parsial, pengujian untuk variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional diperoleh dengan nilai thitung 3,557 > ttabel 2,014 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap komitmen organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang. Pengertian Menurut Luthans (2013:126), Pengembangan Karir adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan, bagi karyawan karena kepuasan tersebut di dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Sahabat Yatim Tangerang.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Hasil perhitungan untuk pengujian hipotesis simultan (uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar 19,251 > 2,810 F_{tabel} sedangkan signifikansinya adalah 0,000 menggunakan ketentuan signifikansi 0,05, maka diperoleh 0,000 < 0,05 hal ini berarti hipotesis simultan menyatakan bahwa secara simultan variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Pengembangan Karir memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0,333 atau 33%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data pembahasan di atas mengenai variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap komitmen organisasional pada Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang, maka dapat disimpulkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas yaitu Iklim Organisasi, Pengembangan Karir yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen adalah variabel komitmen organisasional.
3. Secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Pengembangan Karir secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi komitmen organisasional.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan Iklim Organisasi melalui komunikasi yang terbuka dan memberi karyawan ruang untuk dapat berkreativitas dengan baik. Melakukan perubahan untuk meningkatkan kredibilitas individu karyawan. Perusahaan juga dapat membantu karyawannya untuk lebih menjaga konsistensi di dalam pekerjaannya dengan cara memberikan konseling dan saran agar karyawan dapat tetap fokus pada pekerjaannya dan mengabaikan sugesti negatif yang datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas obyek dan data penelitian variabel Iklim Organisasi yang dapat dikembangkan lagi melalui peningkatan Pengembangan Karir yang bersangkutan dengan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel Mohamed, A. S. (2014). The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and the Effect of Organizational Commitment. *Canadian Center of Science and Education*, 7(11), 126-138.
- Amaliatul Choiriyah, S., Indriyaningrum, K., & Stikunbank Semarang, U. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2254. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2004>

- Andhika Putra, R., Mittra Candana, D., & Lima Krisna, N. (2020). the Effect of Career Development and Organizational Commitment To Employee Performance With Job Satisfaction As a Moderating Variable in PT. P&P Lembah Karet. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 268–277. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.612>
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. sadat, Montazer-alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96–100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5508-5538. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p11>
- Cahyaningtyas, F. A., & Hadi, S. P (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 78-87
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/3703>
- Darmawan, H. D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas Company. *International Journal of Applied Operational Research*, 4(4), 2986-2996.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.
- Hasibuan, Malayu., S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hatch & Farhady, (2015) . Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES & Anggota IKAPI.
- Imanni, Nur,R. & Witjaksono, D. A. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(3), 1080-1094. Diakses pada 12 Desember 2017.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta: Alfabeta
- Kurniawati, D. (2023). The Influence of Organizational Environment and Career Development on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in Employees with Organizational Commitment as An Intervening Variable. *Journal of Economics and Business*, 6(1), 155-164 <https://doi.org/10.31014/aior.1992.06.01.494>
- Maharani. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana* 2019, 6(2), 301-311
- Meliana Kurniawati Cahyadi, I. W. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak di BAPPEDA Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 7 (10), 5508-5538.
- Ni Putu Rika Anggreni, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3 (2), 273-285.
- Permarupan, P. Yukthamarani. (2013).The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment.Procedia - Social and Behavioral Sciences 107 (2013) 88 – 95.
- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Rivai, V., & Jauvani, E. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. (Jakarta : Raja Grafindo, Persada, 2015).
- Rivai & Sagala, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, S.P, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cet. 23, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja degan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.
- Soedarso,W. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, prencanaan sttrategi, isuisu utama dan globalisasi. Bandung : Manggu Media

- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1 (2), 112-120.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Shurbagi,A., Mohamed,A. (2014). The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and the Effect of Organizational Commitment. *International Business Research*, 7(11), 126-138. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n11p126>
- Tarman, M., & Ruski. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2), 79–89.
- Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6345–6372.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.