

**JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM**

<b>Pelindung</b>	: Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
<b>Penanggung Jawab</b>	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB
<b>Ketua Dewan Redaksi</b>	: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M
<b>Sekretaris Dewan Redaksi</b>	: Marini, S.E., M. EK
<b>Secretariat and Administration</b>	: 1. Marliza Ade Fitri, M.M 2. Diah Khairiah, M.Ak

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

**ALAMAT REDAKSI**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

**DAFTAR ISI**

PERENCANAAN OPERASIONAL BRITISH PETROLEUM ACTIVE MOBILE FUEL STATION PT WHEZ ENERGI SEJAHTERA Zatmiko Setiawan Rhian Indradewa Dimas Angga Negoro Edi Hamdi	01 - 20
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP FAKTOR PENDUKUNG EKSISTENSI PASAR TRADISIONAL PANORAMA KOTA BENGKULU Pajri Abdul Ajis Idwal Padlim Hanif	21 - 37
PEMASARAN PRODUK UMKM PADA KELOMPOK TANI KECAMATAN ENGGANO (Program Guidance For Marketing Of Umkm Products In Farmers' Groups In Enggano District) Arbit Khopangsang Eka sri Wahyuni Yenti Sumarni	38 - 50
PENGARUH CUSTOMER SATISFACTION DAN CORPORATE REPUTATION TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN (Studi Pada Pelanggan PT. JNE Kota Bengkulu) Meilaty Finthariasari Zicco Fernandez Subandrio Dedi Wahyudi	51 - 60
ADOPSI QRIS OLEH PEDAGANG TERAS MALIOBORO 1: ANALISIS KUALITAS LAYANAN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN Avilla Nadhif Firjatullah Wahyu Hidayat Riyanto Subandrio Dimas Bagus Wiranatakusuma	61 - 71
PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) TERHADAP MINAT BERLANGGANAN LAYANAN STREAMING VIDEO-ON-DEMAND NETFLIX (STUDI PADA MAHASISWA AKTIF DI MALANG) Abdullah As Shoib Arief Noviarakhman Zagladi Wahyu Hidayat Riyanto	72 - 87
PELANGGARAN ETIKA DAN KEBIJAKAN STUDI MENGENAI PERDAGANGAN ILEGAL PAKAIAN BEKAS IMPOR DI LINGKUP PENGUSAHA THRIFTING Belva Sharafina Dinar Asriningpuri Khalila Zalema	88 - 103

PERAN KUALITAS PRODUK DAN INFLUENCER DALAM MEMBANGUN KEPERCAYAAN NASABAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUTUSAN PEMBIAYAAN KPR DI BANK XYZ SYARIAH Elisa Purnawati	105 - 117
APLIKASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCES (AHP) DALAM UPAYA MENINGKATKAN WISATA HALAL (DI WISATA RINDU HATI KABUPATEN BENGKULU TENGAH) Andre Noprendi Andang Sunarto Nonie Afrianty	118 - 135
PENGARUH PERFORMANCE EXPECTANCY, EFFORT EXPECTANCY, DAN SOCIAL INFLUENCE TERHADAP ADOPSI E-COMMERCE DI KALANGAN GENERASI MILENIAL Fitri Syakinah Irfan Rizki Gumilar Reny Dany Merliyana	136 - 147
ANALISIS PELAKSANAAN KONTRAK EMAS SYARIAH (Studi Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang) Imam Syafi'e Muhtadi Ridwan Irmayanti Hasan	148 - 158
FINANCIAL LITERACY DAN FINANCIAL SECURITY: PERAN MEDIASI FINANCIAL BEHAVIOR Lauren Prastika Marfia Putri Muhammad Ali Fikri	159 - 172
PERCEPTIONS AND PURCHASE INTENTIONS OF MUSLIM AND NON-MUSLIM CONSUMERS FOR ISLAMIC RETAILING Asyidatur Rosmaniar Ali Imaduddin Futuwwah Awanis Ku Ishak Alvia Poppy Nurjayanti	173 - 185
PENGARUH LABA BERSIH, ARUS KAS OPERASI, KESEMPATAN INVESTASI, KEBIJAKAN HUTANG DAN PERTUMBUHAN ASET TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage 2019-2021) Desi Fitria Yazi Hamzah	186 - 203
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati Epsilandri Septyarini Tri Ratna Purnamarini	204 - 226

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*,  
PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU  
MUHAMMADIYAH BANTUL**

***THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,  
CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON NURSES'  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT RSU PKU  
MUHAMMADIYAH BANTUL***

**Sekar Dwi Hidayati<sup>1</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>2</sup> Tri Ratna Purnamarini<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165

Corresponding email: [sekardwihidayati@gmail.com](mailto:sekardwihidayati@gmail.com)

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 17 Des 2024

Direvisi : 04 Jan 2025

Disetujui : 08 Jan 2025

**Keywords:**

*Perceived organizational support, career development, compensation, organizational commitment*

**Kata kunci:**

Perceived organizational support, pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasi

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of perceived organizational support, career development, and compensation on nurses' organizational commitment at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital. This research is quantitative in nature with the sampling method is probability sampling and sampling technique using simple random sampling because the population of nurses at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital is 206, so the sample used is 68 respondents. This research data was collected using a questionnaire, which was analyzed using computer assistance and IBM SPSS version 27 applications. The results of this study indicate that perceived organizational support (X1) has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) with a t value of 3.149 and sig. 0.002, career development (X2) has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) with a t value of 2.787 and sig. 0.007, and compensation (X3) has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) with a t value of 2.052 and sig. 0.044. In addition, the results also show that perceived organizational support, career development, and compensation are proven to have a positive and simultaneous effect on organizational commitment.*

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode pengambilan sampel adalah *probability sampling* dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* karena populasi perawat pada RSUD Muhammadiyah Bantul sebanyak 206, maka sampel yang digunakan sebanyak 68 responden. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, yang dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan computer dan aplikasi IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  3.149 dan sig. 0.002, pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  2.787 dan sig. 0.007, dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  2.052 dan sig. 0.044. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan simultan terhadap komitmen organisasi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting dalam kesuksesan organisasi, karena suatu organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan suatu sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memadai, terampil, dan didukung dengan sumber daya yang lain seperti teknologi-teknologi yang canggih dan memadai dapat menjadikan suatu organisasi yang maju dan berkembang. Agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai, organisasi harus memiliki pegawai yang berketerampilan dan berpengetahuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola suatu organisasi semaksimal mungkin agar kinerja pegawai meningkat.

Untuk mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi dibutuhkan pegawai yang berkomitmen dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan keyakinan diri terhadap tujuan organisasi, adanya kesukarelaan pegawai untuk menggunakan usahanya dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja, bekerja keras, tetap bertahan, dan memiliki keyakinan pada tujuan organisasi serta tidak adanya muncul perasaan untuk meninggalkan suatu organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (S. W. Putri & Frianto, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana suatu organisasi menghargai segala kontribusi dan peduli atas kesejahteraan karyawannya (Fatmawati & Azizah, 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu bentuk sikap, kontribusi, atau perlakuan yang diberikan oleh suatu organisasi yang dapat dijadikan landasan oleh pegawai mengenai seberapa jauh organisasi tempat bekerja menghargai kinerjanya.

Kemudian faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pengembangan karir, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Widyanti et al., 2020). Jadi dengan adanya pengembangan karir bagi pegawai dapat mengembangkan diri untuk meningkatkan suatu kepercayaan yang ada pada diri pegawai mengenai kemampuan yang dimilikinya. Selain itu faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kompensasi, kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai karena telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya demi perkembangan organisasi agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Jadi pemberian kompensasi dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, mendorong pegawai agar bekerja dengan baik, giat, dan dapat menahan pegawai yang berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi, terutama pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul. RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berlandaskan keislaman, yang bergerak dibidang penyelenggaraan jasa kesehatan yang bersifat memberikan suatu pelayanan kesehatan secara profesional dan bermutu bagi kalangan masyarakat dalam tujuannya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kemudian dalam suatu organisasi harus memiliki satu tujuan yang harus dicapai, sumber daya manusia menjadi peran utama dalam misi mencapai tujuan pada suatu organisasi, kemudian sumber daya manusia memiliki pengaruh yang tinggi karena sumber daya manusia memegang peran utama sebagai penyusun rencana, menjalankan rencana, dan pengambilan keputusan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja. Tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan dalam perusahaan biasanya disebut dengan komitmen organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas setiap sektor pelayanan kesehatan, RSU PKU Muhammadiyah Bantul harus mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya, namun terdapat data pegawai yang keluar pada tahun 2023 sampai 2024 terdapat beberapa perawat kontrak dengan mayoritas perempuan yang tidak melakukan perpanjangan kontrak dengan alasan terbanyak ingin lebih fokus mengurus keluarganya, dengan begitu pegawai lebih memilih untuk keluar dibandingkan untuk tetap melanjutkan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap rumah sakit dengan cara memperpanjang kontraknya. Padahal salah satu faktor utama keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan optimal yaitu perlu adanya perilaku komitmen organisasi yang tinggi.

Kemudian komitmen organisasi dapat diukur dengan keaktifan atau keterlibatan

pegawai dalam kegiatan yang ada pada rumah sakit, seperti salah satu contoh bisa dilihat dari beberapa pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan keagamaan yang dilakukan secara rutin, sedangkan kegiatan tersebut sangat penting bagi pegawai dan rumah sakit karena kegiatan tersebut dapat meningkatkan kesadaran beragama dalam aspek wawasan dan pengetahuan serta mengamalkan visi dari rumah sakit yaitu terwujudnya rumah sakit islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global, dan menjadi kebanggaan umat. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Muhammadiyah Bantul.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***Perceived Organizational Support (POS)***

*Perceived organizational support* atau biasa disebut dengan istilah dukungan organisasi yang dirasakan merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya. Dengan tingginya dukungan yang diberikan oleh atasan tentu mampu menggiring motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan. Dukungan atasan yang diberikan dapat berupa sebagai apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan (Umihastanti & Frianto, 2022). *Perceived organizational support* berasal dari pandangan yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan sosial timbal balik (*social exchange relationship*) dimana perusahaan akan menawarkan karyawan imbalan dan kondisi kerja yang lebih. Dengan adanya *perceived organizational support* yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya (Ramdani et al., 2021).

*Perceived organizational support* merupakan salah satu kunci dalam membangun komitmen organisasi, jika *perceived organizational support* meningkat maka dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Andriani & Kusmiyanti, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan percaya pada nilai-nilai organisasi dan selalu berusaha memberikan sesuatu yang terbaik untuk keberhasilan organisasi. Kemudian apabila karyawan yang dianggap diperlukan secara adil, mereka akan membalas dengan kinerja yang tinggi dan sikap positif pada pekerjaan dan organisasi (Nursyah & Lukiastuti, 2022). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* mencerminkan upaya yang baik bagi suatu karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya dan dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Jadi jika *perceived organizational support* yang diberikan organisasi itu tinggi biasanya karyawan akan meningkatkan kinerjanya serta memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan di suatu organisasi bahkan tidak akan memiliki niatan untuk keluar dari suatu organisasi.

### **Indikator *Perceived Organizational Support (POS)***

Terdapat empat indikator yang dapat mengukur *perceived organizational support*

menurut Umihastanti & Frianto (2022), empat indikator tersebut yaitu:

1) Penghargaan

Penghargaan adalah aspek yang penting dalam lingkungan kerja dengan tujuan untuk diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian suatu tujuan organisasi, selain itu diberikan untuk mendorong agar kinerja karyawan meningkat dan membangun semangat kerja yang tinggi. Dengan menerima penghargaan, karyawan merasa lebih dihargai dan diakui.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah strategi manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk memberikan kepada karyawan sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Dengan adanya pengembangan, karyawan diberikan kesempatan untuk mengeksplorasi minat baru, melatih keterampilan, dan dapat mempersiapkan diri untuk bertanggung jawab yang lebih besar dimasa depan.

3) Kondisi kerja yang nyaman

Kondisi kerja yang nyaman adalah hal yang utama dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dan kepedulian organisasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan melibatkan dukungan dari rekan kerja serta lingkungan kerjanya.

4) Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah menjadi tolak ukur yang dapat mengukur sejauh mana sebuah organisasi mengutamakan kepentingan dan keseimbangan antara pekerja dan kehidupan pribadi karyawan. Kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan dasar karyawan, namun juga tentang menciptakan suatu kondisi dimana karyawan dapat berkembang secara pribadi.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan (Sitompul et al., 2021). Pengembangan karir melibatkan proses yang berkelanjutan dan sistematis dalam mengambil langkah- langkah yang disengaja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, yang pada akhirnya membantu mereka dalam mencapai tujuan karir mereka. Proses ini melibatkan upaya yang sadar untuk merencanakan, mengelola, dan menerapkan langkah yang dapat menggali potensi karir individu. Menurut (G. A. M. Putri et al., 2023) pengembangan karir merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya ini untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karir mereka.

Kemudian pengembangan karir bukan hanya tentang memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis kepada karyawan, tetapi juga tentang memahami kebutuhan individu dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka

(Ghafar et al., 2024). Dalam pengembangan karir, individu secara aktif terlibat dalam merencanakan langkah untuk meningkatkan kemampuan mereka, baik melalui pendidikan formal, maupun pengalaman kerja. Hal ini sebagaimana dapat melibatkan pemahaman mendalam potensi serta kesadaran terhadap perkembangan tren di pasar kerja (Ayu & Hikmah, 2024). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses untuk karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan agar mendapatkan kemampuan tambahan secara maksimal dengan cara mengikuti dalam kegiatan yang dapat mendukung rencana karir guna untuk masa depan karyawan.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Terdapat lima indikator yang dapat mengukur pengembangan karir menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil

Perlakuan yang adil adalah aspek yang penting dalam suatu organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab yang penuh untuk memastikan bahwa setiap karyawan dalam suatu organisasi dapat memiliki kesempatan yang sama dari karyawan lainnya untuk mengembangkan karirnya. Dengan adanya perlakuan yang adil, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan semua karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kepedulian atasan

Kepedulian atasan adalah aspek penting dalam membangun budaya kerja yang positif guna untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang baik. Kemudian organisasi dapat memberikan sikap yang menghargai kerja karyawan serta prestasi yang telah dicapai dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan. Hal tersebut merupakan upaya untuk membantu karyawan dalam pengembangan karir karyawan.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan jenjang karir atau posisi yang ada dalam suatu organisasi. Kompetensi tersebut melibatkan kombinasi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadi yang diperlukan untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut sangatlah penting bagi karyawan, dengan begitu karyawan harus terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan pengembangan karir dan kebutuhan suatu organisasi.

4) Minat untuk dipromosikan

Minat untuk dipromosikan adalah keinginan karyawan untuk meraih sasaran karir yang lebih tinggi dengan cara mendapatkan informasi mengenai promosi jabatan. Hal ini dapat mencerminkan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengembangkan diri, mencapai potensi, dan dapat berkontribusi lebih dalam suatu organisasi. Dengan adanya minat untuk dipromosikan dapat mencerminkan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi dan kesediaan karyawan untuk berinvestasi dalam perjalanan karir mereka dalam suatu organisasi.

5) Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang

karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan jenjang karir yang diinginkan. Pendidikan formal juga dapat menjadi sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Alfian & Guswinta, 2023). Kemudian perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kompensasi yang diberikan agar karyawan dapat menerima kesejahteraan dan hak-hak lainnya, baik yang berbentuk finansial maupun non finansial sesuai dengan kebijakan yang layak dan pantas. Kebijakan memberikan kompensasi menjadi acuan bagi perusahaan agar selalu berpendirian untuk mempersembahkan yang seharusnya diterima kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena kompensasi memberikan dorongan dalam mencapai kemajuan suatu Perusahaan (Putra et al., 2024).

Selain itu, kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Heriyati, 2019). Sebuah perusahaan harus efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang kompetitif dengan perusahaan lain sehingga individu yang terlibat dalam organisasi merasa betah untuk bertahan, memberikan kinerja yang baik dan tidak pindah ke yang lain Perusahaan (Kamil Hafidzi et al., 2023). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap karyawan berupa uang atau barang, langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi. Dengan adanya kompensasi yang sesuai maka karyawan akan memiliki sikap berkomitmen yang tinggi terhadap organisasi.

### **Indikator Kompensasi**

Terdapat empat indikator yang dapat mengukur kompensasi menurut Ardini & Pradana (2021) adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah suatu imbalan kerja yang diterima karyawan dalam bentuk finansial tetap sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, gaji tersebut diberikan setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja.

2) Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan tambahan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, tujuan dari pemberian insentif yaitu dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3) Bonus

Bonus adalah balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima

bonus.

4) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja karyawan. Tunjangan tersebut seperti tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan pendidikan, tunjangan libur besar, tunjangan cuti, dan tunjangan kesejahteraan lainnya. Tujuan dari pemberian tunjangan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan dukungan tambahan yang dapat membantu karyawan.

5) Fasilitas

Fasilitas adalah suatu sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung karyawan, memudahkan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Contoh dari fasilitas yaitu transportasi, peralatan kantor, ruang kerja dan alat komunikasi.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan pengimplementasian atas sukarela, kesadaran diri, dan ikhlasnya individu supaya dapat terikat pada sebuah organisasi serta digambarkan melalui tinggi tekad, upaya, dan keyakinan yang dapat mencapai visi dan misi hingga tujuan perusahaan (Nugroho & Padmantlyo, 2023). Kemudian komitmen organisasi dianggap menjadi acuan *value* atas suatu organisasi yang dapat membuktikan bahwa seseorang benar-benar memprioritaskan pekerjaan yang diberikan dan memiliki tanggung jawab kepada perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi dan loyalitas yang kuat tidak akan terlibat dalam kegiatan yang dapat merugikan organisasi. Pada dasarnya karyawan yang berkomitmen memiliki tingkat kehadiran yang baik dan keinginan yang kuat untuk mengikuti kebijakan perusahaan (Akhirati & Fourqoniah, 2023).

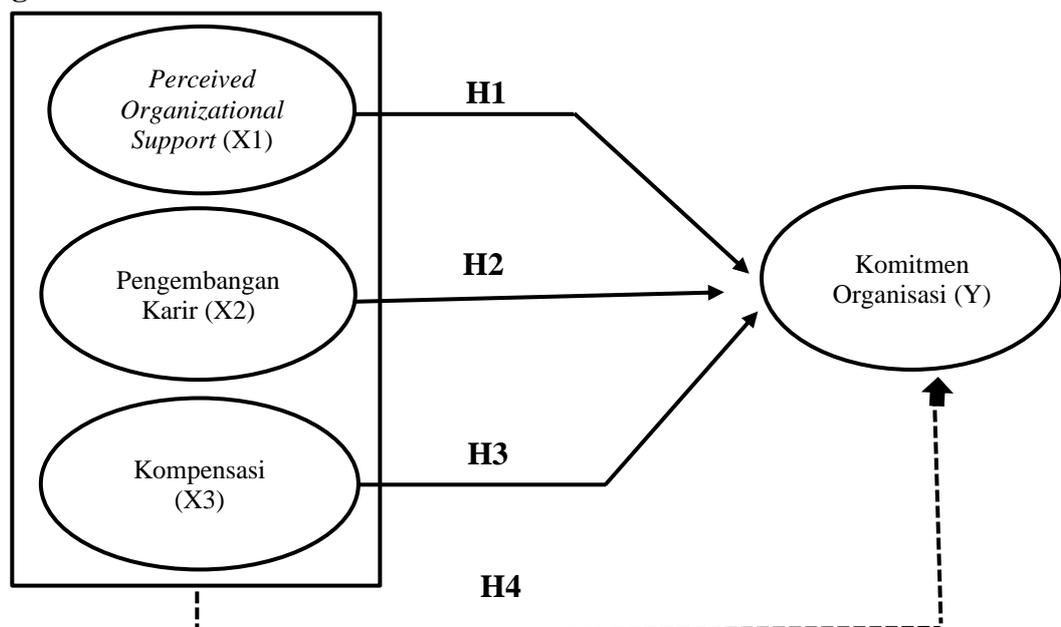
Selain itu, komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota dimana pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota (Afuan et al., 2023). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai ikatan emosional seorang individu dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia mengabdikan dirinya pada organisasi, mereka memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap berada di organisasi meskipun mengalami ketidakpuasan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan individu dalam organisasi, mereka yang memiliki komitmen tinggi akan lebih sering terlibat dalam kegiatan organisasi (Suryani et al., 2021). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat penting bagi suatu organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersedia untuk berusaha semaksimal mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi, komitmen organisasi tidak hanya bentuk kesediaan karyawan untuk menetap di suatu organisasi melainkan memberikan yang terbaik pada organisasi demi kesuksesan organisasi.

### Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat lima indikator yang dapat mengukur pengembangan karir menurut Simanjuntak (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)  
Komitmen afektif berkaitan dengan adanya keinginan untuk identifikasi, emosional, dan keterlibatan karyawan didalam organisasi. Karyawan mempunyai keinginan untuk menetap dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri, dengan kata lain, komitmen afektif muncul karena karyawan memang menginginkannya (*want to*). Jadi karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap suatu organisasi.
- 2) Komitmen normatif (*normative commitment*)  
Berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan dapat memberikan kontribusi positif biasanya karyawan akan memiliki perasaan moral yang tinggi untuk tetap berkomitmen terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain, komitmen ini muncul karena karyawan merasa berkewajiban (*ought to do*).
- 3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)  
Berkaitan dengan kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang tidak menemukan pekerjaan lain atau karena reward tertentu, misalnya gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya. Jadi karyawan yang memiliki komitmen ini biasanya akan memperhitungkan untung ruginya apabila akan bertahan dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, komitmen ini muncul karena karyawan membutuhkan (*need to do*).

### Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

**Keterangan:**

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui H1 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, H2 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi, H3 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan H4 menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 206 perawat. Sampel penelitian ini mengambil sebagian perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 68 perawat, dengan menggunakan bantuan IBM SPSS versi 27. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian *probability sampling* yaitu teknik sampling yang dapat memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Syukri & Oktariansyah, 2021). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder, menurut Latief et al. (2019) data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi dan memberikan kuesioner pada objek penelitian yaitu perawat pada RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. Kemudian data sekunder adalah data- data yang diperoleh melalui internet, individu, maupun organisasi yang dapat digunakan untuk pendukung penelitian (Syukri & Oktariansyah, 2021). Metode analisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Penilaian dan pengukuran alternatif jawaban menggunakan skala likert dengan skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (netral), skor 4 (setuju), dan skor 5 (sangat setuju).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas Data**

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus corrected item- total correlation. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung untuk *degree of freedom* ( $df=n-2$ ) pada penelitian ini ( $df=68-2$ ,  $df =66$ ) sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,2012 dan signifikansi Alpha ( $\alpha$ ) adalah 5% atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel *Perceived Organizational Support* (POS)**

No	Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penghargaan	POS1	0.514	0.2012	Valid
2	Pengembangan	POS2	0.528	0.2012	Valid
3	Kondisi kerja yang nyaman	POS3	0.539	0.2012	Valid
4	Kesejahteraan karyawan	POS4	0.512	0.2012	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 1, menunjukkan hasil uji validitas variabel *perceived organizational support*. Dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 4

memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2012 sehingga pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Pengembangan Karir (PK)**

No	Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perlakuan yang adil	PK1	0.824	0.2012	Valid
		PK2	0.737		
2	Kepedulian atasan	PK3	0.785	0.2012	Valid
		PK4	0.817		
3	Kompetensi	PK5	0.784	0.2012	Valid
		PK6	0.765		
4	Minat untuk dipromosikan	PK7	0.811	0.2012	Valid
		PK8	0.817		
5	Pendidikan formal	PK9	0.739	0.2012	Valid
		PK10	0.694		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 2, menunjukkan hasil uji validitas variabel pengembangan karir. Dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 10 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2012 sehingga pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi (K)**

No	Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji	K1	0.759	0.2012	Valid
2	Insentif	K2	0.878	0.2012	Valid
3	Bonus	K3	0.709	0.2012	Valid
		K4	0.787		
4	Tunjangan	K5	0.773	0.2012	Valid
		K6	0.771		
5	Fasilitas	K7	0.694	0.2012	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3, menunjukkan hasil uji validitas variabel kompensasi. Dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 7 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2012 sehingga pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi (KO)**

No	Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Komitmen afektif	KO1	0.488	0.2012	Valid
			0.464		
2	Komitmen normatif	KO2	0.451	0.2012	Valid
			0.497		
3	Komitmen berkrelanjutan	KO3	0.432	0.2012	Valid
			KO4		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4, menunjukkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi. Dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 6 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2012 sehingga pernyataan dikatakan valid. Hasil dari uji validitas yang dilakukan diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki r

hitung yang lebih besar dari r tabel ( $df=68-2$ ,  $df=66$ ) yaitu 0.2012. Maka item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian dengan akurat.

### Uji Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan uji statistic *Cronbach`s Alpha*. Jika menunjukkan  $> 0.60$  maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	0.733	0.60	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0.947	0.60	Reliabel
3	Kompensasi	0.927	0.60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0.739	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas data pada tabel 5, menunjukkan bahwa pernyataan *perceived organizational support* dengan nilai *cronbach`s alpha* sebesar 0.733, pengembangan karir dengan nilai *cronbach`s alpha* sebesar 0.947, kompensasi dengan nilai *cronbach`s alpha* sebesar 0.927, dan komitmen organisasi dengan nilai *cronbach`s alpha* sebesar 0.739. Dari hasil reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien *Cronbach`s Alpha*  $> 0.60$ , yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel.

**Tabel 6**  
**Hasil Karakteristik Responden (n=68)**

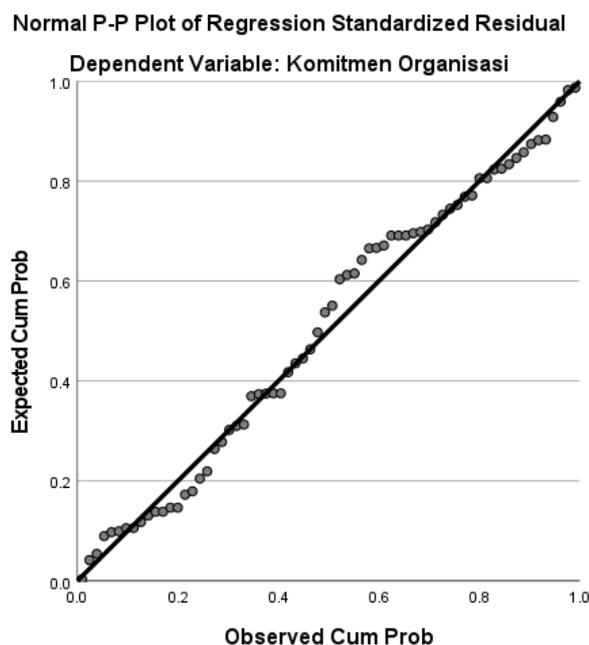
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki- Laki	7	10%
	Perempuan	61	89,7%
Usia	<25 Tahun	3	4,4%
	25-35 Tahun	29	42,6%
	36-45 Tahun	30	44,1%
	46-55 Tahun	6	8,8%
	>55Tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0%
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	47	69,1%
	S1	21	30,9%
	S2/S3	0	0%
Lama Bekerja	<5 Tahun	17	25%
	5-14 Tahun	33	48,5%
	15- 24 Tahun	16	23,5%
	25- 34 Tahun	2	2,9%
Status Kepegawaian	>35 Tahun	0	0%
	Pegawai Kontrak	24	35,3%
	Pegawai Tetap	44	64,7%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisis data pada tabel 6, bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini

terdiri dari karakteristik jenis kelamin didominasi oleh pegawai perempuan sebanyak 61 responden atau sebesar 89,7%, karakteristik responden berdasarkan usia didominasi 36-45 tahun sebanyak 30 responden atau sebesar 44,1%, Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi Diploma (D1/D2/D3/D4) sebanyak 47 responden atau sebesar 69,1%, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi 5-14 tahun sebanyak 33 responden atau sebesar 48,5%, dan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian didominasi pegawai tetap sebanyak 44 responden atau sebesar 64,7%.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2 Uji P-Plot Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2, dapat disimpulkan bahwa garis diagonal pada grafik dapat menggambarkan keadaan ideal, dengan titik- titik yang berada disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	68	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96197165
Most Extreme	Absolute	.095

Differences	Positive	.065	
	Negative	-.095	
Test Statistic	.095		
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.125	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.116
		Upper Bound	.133
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai asymp sig. sebesar  $0.200 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Deteksi uji multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance dan lawannya Varian Inflation Factor (VIF), apabila nilai dari tolerance diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak akan terjadi multikolonieritas. Hasil dari multikolonieritas pada tabel 4.18 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Multikolonieritas**

	Model	Tolerance	VIF	Hasil
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	.932	1.073	Non Multikolonieritas
	Pengembangan Karir	.966	1.035	
	Kompensasi	.926	1.080	

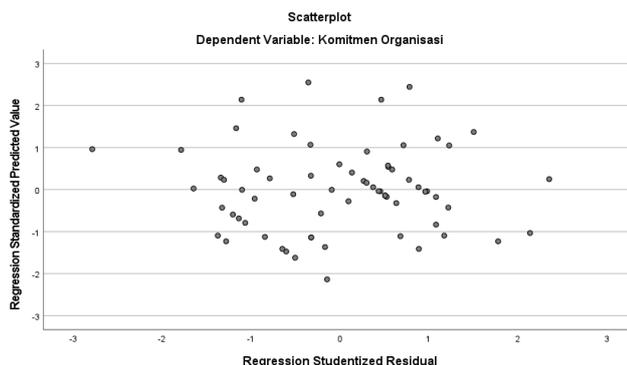
a. Dependent variabel: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai tolerance sebesar 0.932 dan nilai VIF sebesar 1.073, variabel pengembangan karir memiliki nilai sebesar 0.966 dan nilai VIF sebesar 1.035, dan variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0.926 dan nilai VIF sebesar 1.080. Dengan begitu seluruh variabel tidak akan terjadi multikolonieritas karena nilai tolerance diatas 0.1 atau nilai VIF dibawah 10.

### Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah gambar Scatterplot dari hasil signifikan uji heteroskedastisitas, model regresi yang baik dapat menggambarkan tidak adanya heteroskedastisitas. Berikut hasil dari model penelitian ini:



**Gambar 3 Uji Scetterplot**

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada hasil output gambar 3, Uji Scetterplot tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas, dengan begitu menunjukkan tidak terjadi titik- titik yang membentuk pola tertentu pada grafik Scetterplot. Kemudian menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sedangkan output IBM SPSS uji gletser sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.731	1.768		.979	.331
	Total. POS	.003	.063	.006	.052	.959
	Total. PK	.044	.028	.195	1.580	.119
	Total. K	-.068	.049	-.177	-1.405	.165

a. Dependent Variabel: ABS\_RES1

Dari tabel 9, dapat disimpulkan bahwa uji gletser heteroskedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikan variabel independent diatas 0.05, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap variabel dependen komitmen organisasi. Hasil dari analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Model		B	td. Error			
1	(Constant)	7.532	3.300		2.283	.026
	Total. POS	.371	.118	.335	3.149	.002
	Total. PK	.144	.052	.291	2.787	.007
	Total. K	.186	.091	.219	2.052	.044

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 10, hasil analisis linier berganda dapat diketahui persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = 7.532 + 0,371X_1 + 0,144X_2 + 0,186X_3 + e$$

Hasil pengujian persamaan regresi diatas terdapat angka konstanta sebesar 7.532. Kemudian nilai 0.371X<sub>1</sub> setiap penambahan atau pengurangan 1 skor *perceived organizational support* akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0.371 poin, selanjutnya nilai 0.144X<sub>2</sub> setiap penambahan atau pengurangan 1 skor pengembangan karir akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0.144 poin, dan nilai 0.186X<sub>3</sub> setiap penambahan atau pengurangan 1 skor kompensasi akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0.186.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji statistic (Uji t) dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual dan menerapkan variasi dari variabel dependen. Rumus  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut: ( $df=68-4-1$ ,  $df= 63$ ) sehingga dapat diketahui bahwa  $t_{tabel}$  adalah 1.998.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji T**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.532	3.300		2.283	.026
	Total. POS	.371	.118	.335	3.149	.002
	Total. PK	.144	.052	.291	2.787	.007
	Total. K	.186	.091	.219	2.052	.044

a. Dependent Variabel: TOTAL\_KO

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi

*Perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3.149 > t_{tabel} 1.998$  dan nilai sig.  $0.002 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan *perceived organizational support* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (H1 diterima).

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2.787 > t_{tabel} 1.998$  dan nilai sig.  $0.007 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 menyatakan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (H2 diterima).

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2.052 > t_{tabel} 1.998$  dan nilai sig.  $0.044 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (H3 diterima).

## Uji F

Uji f memiliki nilai sig. sebesar  $< 0.05$  maka hipotesis berpengaruh secara simultan diterima tetapi juga sebaliknya sig.  $> 0.05$  maka hipotesis berpengaruh secara simultan ditolak. Berikut hasil dari pengujian menggunakan model:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.609	3	41.536	10.307	$<.000^b$
	Residual	257.905	64	4.030		
	Total	382.515	67			

a. Dependent Variabel: TOTAL\_KO

b. Predictors: (Constant), TOTAL.POS, TOTAL.PK, TOTAL.K

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 12, dapat diperoleh nilai f hitung sebesar 10.307 dan nilai sig. sebesar 0.000. Nilai  $f_{hitung} 10.307 > f_{tabel} 2.75$  dan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara simultan, sehingga (H4 diterima).

## Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.294	2.007

a. Predictors: (Constant), TOTAL.POS, TOTAL.PK, TOTAL.K

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel 4.23, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0.294 atau 29,4%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29,4%, kemudian sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Muhammadiyah Bantul, hal tersebut sesuai dengan nilai  $t_{hitung} 3.149 > 1.998 t_{tabel}$  atau dilihat dari nilai sig.  $0.002 < 0.05$ . Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut membuat semakin tinggi *perceived organizational support* di RSUD Muhammadiyah Bantul dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya Soyalin & Battal (2020) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan dan signifikan. Kemudian dapat mendukung penelitian Toqwy & Edward (2021) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen keorganisasian.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Muhammadiyah Bantul, hal tersebut sesuai dengan nilai  $t_{hitung} 2.787 > 1.998 t_{tabel}$  atau dilihat dari nilai sig.  $0.007 < 0.05$ . Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut membuat semakin tinggi pengembangan karir di RSUD Muhammadiyah Bantul dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya Choiriyah & Indriyaningrum (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Kemudian dapat mendukung penelitian Sofyan et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Muhammadiyah Bantul, hal tersebut sesuai dengan nilai  $t_{hitung} 2.052 > 1.998 t_{tabel}$  atau dilihat dari nilai sig.  $0.044 < 0.05$ . Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut membuat semakin tinggi kompensasi di RSUD Muhammadiyah Bantul dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya Leviana Anggita Sari & Noviandy Aulia (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian dapat mendukung teori penelitian Anggreni et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara simultan (Uji F) pada variabel *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki Nilai  $f_{hitung} 10.307 > f_{tabel} 2.75$  dan nilai sig.  $0.001 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Variabel independen memiliki efektif total koefisien determinasi ( $R^2$ ) terhadap variabel dependen sebesar 29,4%. Sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya Subiyanto & Utami (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kemudian dapat mendukung penelitian Anggreni et al. (2023) yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional dan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasional.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan pada RSUD Muhammadiyah Bantul, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung} 3.149 > t_{tabel} 1.998$  dan nilai sig.  $0.002 < 0.05$ . Artinya semakin baik *perceived organizational support* yang diberikan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi perawat pada RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung} 2.787 > t_{tabel} 1.998$  dan nilai sig.  $0.007 < 0.05$ . Artinya semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi perawat pada RSUD Muhammadiyah Bantul.
3. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung} 2.052 > t_{tabel} 1.998$  dan nilai sig.  $0.044 < 0.05$ . Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi perawat pada RSUD Muhammadiyah Bantul.
4. *Perceived organizational support*, pengembangan karir, dan kompensasi dari hasil uji f terbukti berpengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasi dengan nilai  $f_{hitung} 10.307 > f_{tabel} 2.75$  dan nilai sig.  $0.001 < 0.05$ .

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Muhammadiyah Bantul

Pada penelitian ini, variabel *perceived organizational support* sudah memiliki hasil yang baik terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul. Kedepannya *perceived organizational support* dapat ditingkatkan lagi agar lebih memperkuat komitmen organisasi, peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan yang baik supaya perawat bisa lebih bersemangat dan merasa nyaman bekerja di instansi dan jika memiliki masalah bisa dibantu oleh rekan kerja maupun atasan.

Pada hasil variabel pengembangan karir sudah memiliki hasil yang baik terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul. Kedepannya pengembangan karir dapat ditingkatkan lagi agar lebih memperkuat komitmen organisasi perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul, peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan promosi jabatan dengan baik untuk semua perawat dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir.

Hasil pengujian kompensasi sudah memiliki hasil yang baik terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul. Kedepannya

kompensasi dapat ditingkatkan lagi agar lebih memperkuat komitmen organisasi, peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan bonus kepada seluruh perawat supaya dapat bekerja dengan bersemangat dan lebih berkomitmen lagi.

Hasil pengujian komitmen organisasi sudah memiliki hasil yang baik pada perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul. Kedepannya komitmen organisasi dapat ditingkatkan lagi, peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara perawat harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan merasa sudah nyaman pada tempat kerja serta tidak akan berpindah tempat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya agar dapat memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, penulis memberikan rekomendasi untuk menambahkan variabel yang berbeda dan didukung oleh teori-teori yang berlandaskan pada penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, misalnya menambahkan variabel motivasi kerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi ( Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Akhirati, A. F., & Fourqoniah, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 6(4), 508–519. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Andriani, A., & Kusmiyanti. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Di Rutan Kelas IIB Purbalingga. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(1), 37–50. <https://repository.mercubuana.ac.id/52236/%0Ahttps://repository.mercubuana.ac.id/52236/1/1.COVER.pdf>
- Anggreni, N. P. R., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 273–285. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i2.2500>
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2157>
- Apriyanti, R., Bahrun, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189-194.
- Avananda, R. O., & Hadiwibawa, D. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life Dan

- Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 7(2), 312-320.
- Ayu, & Hikmah. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(2), 120–133. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB\\_2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf)
- Choiriyah, S. A., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang Abstrak. *Journal of Management & Business*, 5(1), 254–264.
- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 154–180. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.78>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421-438.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu: Disertasi.
- Finthariasari, M., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu. *ESCAF*, 26-38.
- Finthariasari, M. (2018). Determinant factor and development of strategy model of turnover intention on banking in Bengkulu city. In 3rd International Conference of Graduate School on Sustainability (ICGSS).
- Ghafar, A., Perwitasari, E. P., Susanto, P. C., Krisnawat, S., & Pahala, Y. (2024). Analisis Pengembangan Karir: Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Sektor Perusahaan Kargo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 9(1), 14–26.
- Heriyati. (2019). Pemberian Kompensasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Stasiun TVRI Sumsel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 149–157. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3415>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Leviana Anggita Sari, R., & Noviany Aulia, I. (2020). The Impact of Compensation, Career Development and Work Environment Towards Y Generations Employee’S Organizational Commitment At Pt. Bangun Anugerah Hanjaya. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(2), 366–

377. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i2.670>
- Nugroho, N. T., & Padmanty, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(2), 427–438. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i02.1017>
- Nursyah, R., & Lukiastruti, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Peran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Pegawai Dalam Kondisi Pandemi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 12(2), 139–163. <https://doi.org/10.37478/als.v12i2.2029>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762–5782. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putra, P. D. K. P., Wijaya, I. G. N. S., & Sanjaya, G. E. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Widya Manajemen*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v6i1.4270>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Rahayu, S., Fintariasari, M. F., & Santri, D. R. (2022). Turnover Intention Review: The Influence Of Organizational Justice And The Work Environment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 917-926.
- Ramdani, N. A., Winerungan, R. R., & Pandowo, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Keluar. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 125–135. <https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/manajemen-dan-kewirausahaan/article/download/2032/1007>
- Sari, T. M., & Fintariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49-55.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 114-122.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2022). Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(2), 153-162.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo*, 8(2), 265–274.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt

- Sinar Jernih Suksesindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432–440. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.321>
- Sofyan, Surati, & Hermanto. (2021). Effect of Competence, Career Development and Compensation on Organizational Commitments (Case Study on Samsat on Lombok Island). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(2), 231–240. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2340>
- Soyalin, M., & Battal, F. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the Context of Organizational Justice (Example of Bank Employees). *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1721–1752. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1461>
- Subiyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 202–212.
- Suryani, Mulyadi, & Febrina, R. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25. <https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1784>
- Syukri, M., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 200–227.
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(1), 63–75. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105–114.