



**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
(STKIP) PGRI BANGKALAN
PUSAT BAHASA**

Jl. Soekarno Hatta No. 52 Telp/Fax. (031) 3092325 Bangkalan
e-mail: admin@stkipgri-bkl.ac.id website: www.stkipgri-bkl.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: 238/B11/PCx/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Arfiyan Ridwan, M.Pd

NIDN : 0723078802

Jabatan : Kepala Pusat Bahasa

Mene

- a. Nama penulis : Ruski, M.Pd
- b. Judul artikel : Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan
- c. Nama Jurnal : Ecosocio
- d. Vol/No/tahun : 3/2/2019
- e. Tingkat similaritas : 15 %

rangkan bahwa artikel di bawah ini:

telah diperiksa tingkat plagiasinya dengan menggunakan perangkat *Turnitin* dengan hasil yang dilampirkan bersama surat ini.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya

Bangkalan 08 September 2022

Kepala Pusat Bahasa


Arfiyan Ridwan, M.Pd
NIDN 0723078802

Article 6

by Ruski Ruski

Submission date: 05-Sep-2022 09:49PM (UTC-0400)

Submission ID: 1893360082

File name: TAN_KERJA_TERHADAP_KOMITMEN_ORGANISASIONAL_PENGURUS_KOPERASI.pdf (322.79K)

Word count: 5781

Character count: 39370



**PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PENGURUS KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA DI
KABUPATEN BANGKALAN**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK
INVOLVEMENT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TAKING
CARE OF THE EMPLOYEE COOPERATION OF THE REPUBLIC
OF INDONESIA IN BANGKALAN REGENCY**

Manah Tarman

STKIP PGRI Bangkalan, Prodi Pendidikan Ekonomi, Bangkalan
tarmanah2@gmail.com

Ruski

STKIP PGRI Bangkalan, Prodi Pendidikan Ekonomi, Bangkalan
ruski@stkipgri-bkl.ac.id

Abstract

This study aims to examine and find empirical evidence of the influence of organizational climate and work involvement on organizational commitment of KPRI administrators in Bangkalan Regency. The population used in this study were all administrators of KPRI cooperatives in Bangkalan as many as 320 KPRI administrators who were still active in Bangkalan district. Sampling was done using a random area sampling technique. The sample management is the KPRI management that still exists in the city district or closest to Bangkalan district, which always holds a RAT every year, a sample of 66 KPRI management. The data collection technique used a questionnaire method. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 21 application program. The results showed: 1. There was a significant influence between organizational climate on organizational commitment of KPRI management in Bangkalan district. Secondly, there is an influence of work involvement on organizational commitment of Bangkalan KPRI management.

Keywords: organizational climate, work involvement, organizational commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI Kabupaten Bangkalan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dari koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan sebanyak 320 pengurus KPRI yang masih aktif di kabupaten Bangkalan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *area random sampling*. Pengurus yang dijadikan sampel adalah pengurus KPRI yang masih eksis berada pada kecamatan kota atau yang terdekat dengan kabupaten Bangkalan, yang selalu mengadakan RAT setiap tahunnya, sampel berjumlah 66 orang pengurus KPRI. Teknik pengambilan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan regresi liner berganda dengan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan: 1. terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Ke-2 terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI kabupaten Bangkalan.

Kata kunci: Iklim organisasional, keterlibatan kerja, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Koperasi adalah badan usaha yang berwatak sosial dan ekonomi. Koperasi harus dikelola dengan menggunakan manajemen yang baik. Masih terdapat koperasi yang tidak dapat

mensejahterakan anggotanya, bahkan mengalami kegagalan, karena berbagai faktor, diantaranya faktor permodalan, anggota, pemasaran, kepemimpinan, suasana kerja koperasi, partisipasi anggota dan karyawan, motivasi yang rendah dari





anggota, pengurus, rendahnya kepercayaan dari para anggota maupun pengurus terhadap kepemimpinan koperasi, rendahnya keterlibatan dan komitmen pengurus dan para anggota terhadap organisasi koperasi, dan lain-lain. Koperasi yang ada selama ini dianggap sebagai koperasi yang mensejahterakan pengurus bukannya kesejahteraan anggota (Suprayitno, 2007). Koperasi sebagai organisasi kumpulan orang bukan kumpulan modal (Hanel, 1985:70), tetapi pada prinsipnya koperasi adalah lembaga ekonomi, dengan tanggung jawab dan misi sosial (Anoraga dan Sudantoko, 2002: 120), pengelolaannya harus mengikuti pedoman bisnis dan manajemen. Keterkaitan banyak faktor terhadap eksistensi koperasi merupakan hal yang perlu diungkap.

Penulis berhasil mewawancarai para pengurus KPRI yang ada di kabupaten Bangkalan dalam studi pendahuluan untuk mendapat informasi awal. Penulis menemukan beberapa fakta berikut. Pada awal pendirian KPRI-KPRI di Kabupaten Bangkalan memiliki 78 KPRI, berangsur-angsur berkurang menjadi 54 KPRI pada tahun 2018. Fenomena menurunnya jumlah KPRI di Madura, mendorong penulis untuk mengadakan studi terhadap KPRI yang masih eksis di Bangkalan.

KPRI di Kabupaten Bangkalan memiliki anggota-anggota yang berstatus pegawai negeri dan pensiunan pegawai negeri yang memiliki hak dan kewajiban yang sama. Pendirian koperasi berdasarkan kesamaan kebutuhan dan motif para pegawai yang ada di suatu instansi pemerintah. Kendala-kendala yang dihadapi oleh KPRI diantaranya, adalah bahwa semua anggota KPRI adalah pegawai negeri, artinya mereka memiliki pekerjaan utama sebagai pegawai negeri. Pengurus memiliki tantangan dan beban kerja tersendiri di dalam menjalankan usaha koperasi, karena pengurus koperasi harus memiliki kemampuan membagi waktu antara pekerjaan utamanya di instansi pemerintah dengan kegiatan menjalankan koperasinya.

Koperasi, keberhasilannya ditentukan oleh atmosfir organisasional yang dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi pengurus di dalam mengelola koperasi. Hal tersebut sering dinamakan iklim organisasional. Iklim organisasional disebut atmosfir organisasional yaitu serangkaian lingkungan alamiah organisasi yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang ada dan bekerja di lingkungan dan memengaruhi motivasi dan perilaku (Timpe, 1999:4). Iklim organisasi yang positif dapat mendorong pengurus kerasan berada

di dalam koperasi. Tujuan yang dimiliki oleh koperasi mendukung pengurus tetap aktif menjalankan kegiatannya di dalam koperasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik, tidak ada perselisihan menyebabkan pengurus nyaman bekerja di dalam koperasi. Kekompakan karena merasa satu tujuan, berguna bagi para pengurus, untuk mengatasi hambatan rintangan yang ada agar koperasi tetap hidup. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat dapat ikut mendukung terciptanya iklim organisasional yang positif (Noordin *et al.*, 2014)

Pengurus koperasi harus memiliki semangat juang yang tinggi karena di samping mereka bekerja di instansinya, mereka juga harus mengelola koperasi dengan baik agar dapat mensejahterakan para anggotanya. Koperasi akan tetap bertahan jika para pengurusnya memiliki partisipasi aktif di dalam pengelolaan koperasi (keterlibatan kerja).

Orang-orang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sangat fokus perhatiannya terhadap pekerjaannya (Hackett *et al.*, 2001). Keterlibatan kerja adalah internalisasi dari nilai-nilai kebaikan dari pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi harga diri seseorang (Lodahl and Kejner, 1965); proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen pada keberhasilan organisasi (Robbins, 2003: 194). Pengurus terlibat dalam pekerjaannya, karena merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi dan bahwa pekerjaannya itu memiliki makna bagi mereka. Semangat kekeluargaan dan kebersamaan di dalam menjalankan tugas dalam koperasi menjadi dasar bagi keterlibatan dalam pekerjaannya di koperasi.

Keterlibatan pengurus di dalam koperasi berupa ikut serta dalam pengambilan keputusan pada rapat pengurus dan RAT. Melayani penjualan barang konsumsi kepada para anggota. Memikirkan dan melakukan pengembangan investasi sesuai dengan hasil RAT. Mengikuti pelatihan dan penataran untuk pengembangan keterampilan pengurus di bidang manajemen dan keuangan koperasi. Membuat dan melaksanakan anggaran keuangan dan rencana kerja koperasi. Membuat laporan keuangan dan tanggungjawabannya. Menyelenggarakan hbukuan keuangan dan inventaris secara tertib. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus koperasi. Ikut memelihara dan menjaga harta kekayaan koperasi. Menyelenggarakan RAT. Menyelenggarakan pendidikan bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan anggota.





Memutuskan menerima dan menolak anggota koperasi.

Pengurus koperasi harus memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya pada organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2007: 94); sejalan dengan pernyataan itu, (Meyer and Allen, 1997: 11) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah pernyataan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi yang memiliki implikasi pengambilan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Dalam studi ini yang dimaksudkan komitmen organisasional adalah bagi pengurus bukan karyawan, karena karyawan pada KPRI adalah pengurus yang bertindak sebagai karyawan. Pengurus yang aktif melayani para anggota dengan sepenuh hati walaupun secara finansial pengurus tidak menerima imbalan yang besar tetapi berdasarkan persentase dana pengurus yang diambilkan dari sisa hasil usaha (SHU), yang setiap tahunnya tidak tetap. Dalam kondisi apa pun, pengurus harus tetap menjalankan kewajibannya, tidak boleh melarikan diri dari koperasi serta berpegang kepada rencana kerja dan anggaran belanja yang telah ditetapkan setiap tahun melalui Rapat Anggota Tahunan (RAT), karena kekuasaan tertinggi di koperasi ada di RAT. Oleh karena itu hanya pengurus yang memiliki komitmen yang tinggi saja yang mampu bertahan di dalam koperasi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, pengurus yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki keterlibatan dan partisipasi aktif di dalam pengelolaan koperasi (keterlibatan kerja).

Studi ini perlu dilakukan lebih lanjut, untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris, hipotesis yang telah ditentukan. Diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen koperasi pada umumnya dan pengelolaan praktis koperasi pada khususnya. Konsep-konsep yang digunakan dalam studi ini berasal dari literatur perilaku organisasional dan hasil studi empiris yang relevan dengan variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

Sejalan dengan latar belakang masalah dan tujuan studi, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Iklim organisasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, masalah yang dihadapi oleh koperasi KPRI di Bangkalan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pengurus KPRI Kabupaten Bangkalan

KAJIAN TEORI

Iklim Organisasional

Definisi iklim Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasional disebut atmosfer organisasional yaitu serangkaian lingkungan alamiah organisasi yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang ada dan bekerja di lingkungan dan mempengaruhi motivasi dan perilaku (Timpe, 1999:4).
2. Persepsi anggota secara individual dan kelompok yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, terkait apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi, yang memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang turut menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007: 122)

Dari definisi-definisi iklim organisasional di atas dapat disimpulkan, bahwa iklim organisasional menunjukkan bagaimana anggota suatu organisasi mempersepsikan kegiatan sehari-hari dalam organisasi, sehingga memengaruhi motivasi dan perilaku manusia serta kinerja mereka di dalam organisasi.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga dirinya (Robbins, 2003: 91). Keterlibatan kerja menurut Blau and Boal (1987), identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan tertentu. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memihak dan peduli pada pekerjaannya. Karyawan dapat menyumbangkan ide dan fikiran-fikirannya untuk kemajuan pekerjaannya, mematuhi peraturan organisasinya, mendukung kebijakan organisasinya.

Dari beberapa teori yang dijelaskan di atas, maka keterlibatan kerja dapat disimpulkan sebagai partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan sadar dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri





Karyawan itu, yang menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya pada organisasi tertentu dan sasarnya, dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2007: 94). Komitmen organisasional karyawan yang tinggi berarti karyawan memihak kepada organisasi yang merekrut karyawan tersebut. Komitmen organisasional pada karyawan merupakan perhatian kepada karyawan yang dapat diimplementasikan dalam bentuk komitmen yang disepakai dan diyakini oleh karyawan sebagai pedoman harapan yang ingin diperoleh.

Menurut Mowday (1982: 32), komitmen organisasional dengan istilah lain komitmen kerja adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota. Hal senada diungkapkan oleh Mathis and Jacson dalam (Sopiah, 2008: 155) komitmen organisasional adalah derajat kepercayaan karyawan dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi komitmen di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional itu menunjukkan kesediaan anggota organisasi untuk tetap berada di dalam organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan bersungguh-sungguh di dalam pekerjaannya. Memiliki loyalitas yang tinggi, dan sikap positif terhadap organisasi. Menunjukkan sikap setia dan berperilaku kearah tujuan organisasi, dan tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian Terdahulu

Gheisari *et al.* (2014)

Jurnal ini membahas hubungan iklim organisasional, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan OCB diantara karyawan perusahaan gas di Khuzestan .

Hasil penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasional dengan komitmen organisasional

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan keterlibatan kerja.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan OCB.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara OCB dengan iklim organisasional.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasional dengan keterlibatan kerja.

Ho *et al.* (2012)

Studi yang dilakukan oleh Ho *et al.* (2012) meneliti tentang hubungan antara nilai pekerjaan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional para perawat di Taiwan. Analisis data menggunakan SEM. Hasil dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan antara nilai pekerjaan dengan keterlibatan kerja.
2. Terdapat hubungan antara nilai pekerjaan dengan komitmen organisasional.
3. Terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional.

Noordin *et al.* (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Noordin *et al.* (2010) membahas hubungan antara iklim organisasional dengan komitmen organisasional pada perusahaan industri telekomunikasi di Malaysia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi iklim organisasional dan komitmen organisasional.

Eshafani *et al.* (2013)

Penelitian ini membahas hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional karyawan di industri pembuatan mobil di Iran. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Kabupaten Bangkalan. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasional terhadap komitmen organisasional





1. **pengurus KPRI di Kabupaten Bangkalan.**
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pengurus KPRI Kabupaten Bangkalan

Manfaat Studi

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara spesifik dapat mengungkapkan iklim organisasional yang berkaitan dengan komitmen organisasional.
2. Secara spesifik dapat mengungkapkan keterlibatan kerja yang berkaitan dengan komitmen organisasional.
3. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu teoritis yang berhubungan dengan perilaku organisasional (iklim organisasional, keterlibatan kerja, komitmen organisasional)
4. Menjadi referensi bagi studi selanjutnya terutama yang berkaitan dengan iklim organisasional, keterlibatan kerja, komitmen organisasional.

Manfaat Praktis

Manfaat praktis studi ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi pada koperasi untuk menerapkan iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional pengurus.
2. Hasil studi ini diharapkan dapat dibuat suatu buku pedoman iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional pengurus koperasi sebelum koperasi didirikan, agar koperasi dapat terus eksis.

METODELOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan para pengurus koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 115). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dari koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan sebanyak 320 pengurus koperasi dari 54 KPRI yang masih aktif. KPRI yang masih aktif tersebar di seluruh pelosok kabupaten yang ada di kabupaten Bangkalan. Lokasi KPRI berada di setiap kecamatan, baik di kecamatan kota maupun daerah.

2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *area, random sampling* (Sugiyono, 2007: 118). Pengurus yang dijadikan sampel adalah pengurus KPRI yang berada di wilayah kecamatan kota, karena berdasarkan studi pendahuluan, KPRI yang masih eksis berada pada kecamatan kota atau yang terdekat dengan kabupaten Bangkalan, di samping itu KPRI yang selalu mengadakan RAT setiap tahunnya. Adapun sampel yang diambil sebesar 66 pengurus.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel independen adalah iklim organisasional (X1)

Variabel independen adalah keterlibatan kerja (X2)

Variabel dependen adalah komitmen organisasional (Y)

Definisi Operasional Variabel

Iklim Organisasional(X1)

Iklim organisasional di dalam koperasi adalah persepsi pengurus baik langsung atau tidak langsung tentang lingkungan kerja di dalam koperasi yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja pengurus. Item-item dalam iklim organisasional bernilai lima skala Likert. Pilihan jawaban terdiri dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Nilai yang sangat setuju menunjukkan tingkat iklim organisasional yang tinggi di dalam koperasi.

Adapun indikator iklim organisasional menurut Noordin *et al.* (2010) disesuaikan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

X1.1=Terdapat rancangan organisasi koperasi

X1.2=Terdapat komunikasi dalam koperasi

X1.3=Terdapat kerja sama antar pengurus koperasi





XT.4=Adanya demokrasi dalam pengambilan keputusan

X1.5=Memiliki budaya koperasi

X1.6 =Terdapat kepuasan kerja di koperasi

X1.7 =Adanya dorongan motivasi dalam bekerja Keterlibatan Kerja (X2)

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif pengurus di dalam pekerjaan koperasi, karena bekerja di dalam koperasi merupakan suatu prestasi yang penting dalam hidup pengurus. Pengurus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap koperasi. Pengurus dapat menyumbangkan ide dan fikiran-fikirannya untuk kemajuan pekerjaannya, mematuhi peraturan koperasi, dan mendukung kebijakan koperasi. Adapun indikator keterlibatan kerja menurut Kanungo (1982), disesuaikan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

X2.1= Sangat terlibat secara pribadi dengan koperasi

X2.2= Hidup, makan dan bernafas dari koperasi

X2.3=Yang sangat penting dari urusan, adalah seputar koperasi

X2.4=Tujuan pribadi utama dalam hidup berorientasi pada koperasi

X2.5=Pekerjaan di koperasi sangat sentral bagi eksistensi pengurus koperasi

X2.6=Keinginan untuk bersama koperasi setiap saat

Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasional di dalam penelitian ini adalah kesediaan pengurus untuk tidak meninggalkan koperasi karena ada ikatan psikologis dan emosional dengan koperasi, serta senang bekerja di koperasi. Pengurus juga mendapat manfaat dari keberadaan koperasi seperti kemudahan dalam pemenuhan kebutuhan akan dana dibandingkan kalau dia meminjam di tempat lain. Selain itu, pengurus tetap bekerja di koperasi karena merasa memiliki kewajiban dan tanggung jawab moral terhadap koperasi. Instrumen untuk mengukur komitmen organisasional diadopsi dari (Meyer and Allen, 1997), terdiri dari beberapa item dengan menggunakan 5 Skala Likert, yang nilainya berkisar dari 1 sampai dengan 5, dengan pilihan sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Nilai terbesar menunjukkan tingkat komitmen pengurus koperasi yang tinggi terhadap koperasi. Komitmen organisasional yang disesuaikan dengan penelitian ini. Indikator-indikator untuk komitmen organisasional dapat diuraikan sebagai berikut:

Y.1 = Senang berada dalam koperasi

Y.2 = Masalah koperasi adalah masalah pengurus juga

Y.3 = Senang mendiskusikan koperasi dengan orang lain yang berada di luar koperasi.

Y.4=Pilihan terlalu sedikit untuk mempertimbangkan meninggalkan koperasi

Y.5= Sulit meninggalkan koperasi, walaupun ada keinginan untuk meninggalkan koperasi

Y.6=Berada dalam koperasi adalah hal yang penting

Y.7=Merasa bersalah jika meninggalkan koperasi sekarang

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket berisi data-data tentang indikator kepemimpinan yang beretika, rasa saling percaya, iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional yang diadopsi dari berbagai penelitian sebelumnya yang dianggap telah teruji keandalan dan kesahihannya.

Sebelum angket disampaikan kepada responden sebanyak jumlah sampel penelitian, perlu dilakukan uji terhadap angket yaitu uji validitas dan reliabilitas. Tujuannya agar instrumen itu dapat mengukur apa yang akan diukur (sahih).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Alat ukurnya menggunakan korelasi product moment Pearson. Dalam uji validitas ini masing-masing skor pertanyaan dihitung koefisien korelasinya dengan skor total variabel terkait yang berisi butir pertanyaan. Homogenitas item jawaban pertanyaan semua variabel masing-masing lebih besar dari 0,05 dan signifikan dianggap valid. Karena indikator multidimensi, maka uji validitas dari setiap variabel laten/construct akan dilihat melalui loading factor dari hubungan antara setiap variabel yang diobservasi dan variabel laten.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi ukuran. Stabilitas ukuran menunjukkan kemampuan sebuah ukuran untuk tetap stabil terhadap perubahan situasi apapun. Kestabilan ukuran dapat membuktikan *9*odness sebuah ukuran untuk mengukur sebuah konsep. Konsistensi internal ukuran merupakan indikasi homogenitas item-item yang ada harus





sama dan harus mampu mengukur konsep yang sama secara independen, sehingga responden seragam dalam mengartikan setiap item.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah koperasi-koperasi KPRI kabupaten Bangkalan 54 KPRI. Waktu penelitian Juli sampai dengan oktober 2019.

Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan data Pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu pengurus koperasi KPRI yang berada di wilayah kabupaten Bangkalan. Data primer dikumpulkan melalui pengisian angket oleh pengurus koperasi. Dalam angket dilampirkan surat pengantar pengambilan data dan tujuan pengisian angket. Angket yang telah diisi diambil langsung oleh petugas penyebar angket. Petugas penyebar angket adalah sejumlah mahasiswa yang dibantu kepada peneliti untuk menyerahkan dan mengambil kembali angket.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

BAHASAN UTAMA

Hasil Penelitian

Metode yang digunakan dalam analisis hasil penelitian ini adalah analisis deskriptif analitis. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan serta menjelaskan karakteristik pengurus koperasi sesuai dengan data sampel pengurus KPRI yang ada di Bangkalan Madura. Sedangkan analisis dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasional, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Bangkalan Madura.

Setelah pengambilan data selesai diperoleh deskripsi data sebagai berikut :

Tabel 5.1 Deskripsi data Iklim Organisasional, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional

Data	N
Mean±SD	
Iklim Organisasional	66
4,4199	
Keterlibatan Kerja	66
4,2745	
Komitmen Organisasional	66
4,2814	

Data yang diperoleh yaitu data iklim organisasional, keterlibatan kerja komitmen organisasional ditemukan berdistribusi normal.

Sebaran data pengukuran yang terkumpul dibandingkan dengan pola sebaran data normal melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki sebaran yang tidak berbeda dengan pola sebaran data normal ($p > 0,05$). Dengan demikian seluruh data pengukuran variabel dapat dianalisis dengan menggunakan metode parametric. Hasil uji normalitas sera rinci pada setiap kelompok dari setiap data pengukuran variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2 Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

Data Pengukuran Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.sig (2 tailed)
Iklim Organisasional	0,922	0,363
Keterlibatan Kerja	1,249	0,088
Komitmen Organisasional	1,206	0,109

Validitas instrument telah diuji dengan menggunakan uji korelasi product momen Pearson. Hasilnya menunjukkan setiap instrument menghasilkan nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan setiap item dalam instrument iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional adalah valid.

Reliabilitas dari instrument iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional telah diuji, yang menghasilkan nilai Cronbachs Alpha α di atas 0,6. Dapat disimpulkan instrument iklim organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional adalah reliabel.

Pengaruh iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Iklim organisasional menyebabkan komitmen organisasional menjadi lebih tinggi. Keterlibatan kerja menyebabkan komitmen organisasional lebih tinggi. Analisis tersebut dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 5.3 Analisis Regresi variabel iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI Bangkalan

Variabel	Beta	Koefisien (p)
Iklim Organisasional	0,330	0,008
Keterlibatan Kerja	0,245	0,045

Keterangan : Bermakna apabila $p \leq 0,05$





Pembahasan 6 Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil perhitungan regresi pengaruh iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi KPRI di Bangkalan Madura ditunjukkan oleh koefisien beta 0,330, dan nilai probabilitasnya sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional KPRI di Madura.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh Gheisari *et al.* (2014), dan Noordin *et al.* (2010), serta Jyoti (2013). Semua penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang signifikan antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Bangkalan Madura.

Para pengurus koperasi memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan koperasi. Latar belakang para pengurus yang sudah saling mengenal sebelumnya dari instansi pemerintah tempat mereka bekerja, mempengaruhi para pengurus dalam partisipasi aktif, berkontribusi yang tinggi di dalam koperasi, melayani para anggota untuk memenuhi kebutuhannya. Para pengurus memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap berkiprah di dalam koperasi.

Atmospir organisasional yang terdapat di dalam KPRI sangat kondusif dalam mendukung partisipasi serta motivasi para pengurus di dalam koperasi. Para pengurus tidak mendapat kesulitan di dalam memperoleh informasi yang mereka butuhkan untuk memecahkan masalah pekerjaannya di dalam koperasi. Mereka dapat berkreasi sesuai dengan kreatifitasnya masing-masing.

Para pengurus memperoleh kebebasan untuk menyatakan pendapatnya tanpa tekanan. Mereka dihargai sehingga mereka memiliki perasaan bangga dan bernilai bagi orang lain dalam koperasi. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan para pengurus bekerja dengan semangat dan penuh antusiasme, karena mereka dihargai jerih payahnya, sehingga mereka merasa senang bekerja di dalam koperasi. Mereka tetap bertahan di dalam koperasi dalam keadaan bagaimanapun juga. Mereka tetap peduli dan tidak meninggalkan koperasi, karena berada di dalam koperasi merupakan hal yang penting bagi pengurus. Pengurus menyadari bahwa masalah yang terjadi di dalam koperasi adalah masalah mereka juga.

Dukungan dan motivasi yang diterima oleh pengurus dari PKPRI dan Dinkop membuat semangat para pengurus selalu tinggi untuk mengelola koperasi. Hal ini tentu saja turut mempengaruhi keinginan pengurus untuk tetap berada di dalam koperasi, tidak meninggalkan koperasi. Pengurus terus melayani kebutuhan anggota untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil perhitungan statistic menurut regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien pengaruh keterlibatan kerja pengurus terhadap komitmen organisasional pengurus sebesar 0,135 serta nilai probabilitasnya sebesar 0,045 lebih kecil dari α 0,05. Hal itu menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Bangkalan Madura.

Para pengurus yang menjadi pengurus di KPRI adalah orang-orang yang memiliki pekerjaan utama atau tetap di instansi pemerintah tertentu, kemudian mendirikan KPRI untuk kesejahteraan para pegawai di instansi pemerintah itu. Para pekerja kemudian bergabung berdasarkan asas kekeluargaan membentuk koperasi yang digolongkan sebagai primer koperasi dinamakan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI).

Mereka yang terpilih dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) sebagai pengurus adalah orang-orang yang memiliki tingkat kepedulian tinggi akan keberlangsungan koperasi. Para pengurus memiliki partisipasi dan inisiatif aktif untuk memajukan koperasi, walaupun mereka menyadari bahwa mereka memiliki keterbatasan waktu dalam mengelola koperasi, tetapi mereka tetap bersemangat untuk menjalankan organisasi koperasi.

Kepedulian yang tinggi dibuktikan oleh para pengurus dengan cara tetap bersedia mengelola koperasi walaupun mereka mendapat imbalan yang sangat sedikit, karena mereka tidak digaji, tetapi berdasarkan persentasi yang proporsional dari SHU yang setiap tahunnya berubah. Ada juga koperasi yang memberikan imbalan kepada pengurus kesepakatan di dalam RAT, yang jumlahnya sedikit. Kesetiaan dan selalu melayani para anggota koperasi dengan tulus, menjadikan KPRI dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat dengan bentuk badan usaha lain. Pengurus memiliki perasaan bahwa berada di dalam koperasi adalah hal yang penting, oleh karena itu mereka tetap kompak menjalankan usaha koperasi. Dalam keadaan





bagaimanapun juga para pengurus tetap memiliki ikatan yang kuat dengan koperasi.

Pengurus pada umumnya berusia di atas lima tahun, atau sudah pensiun, sehingga pengurus digolongkan senior. Pengurus memiliki kemampuan untuk mengayomi para anggota yang biasanya beraneka macam karakter dan usia. Dengan pengalaman yang sudah banyak, pengurus memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan menahan emosi jika menghadapi masalah-masalah yang rumit dengan para anggota.

Pada umumnya pengurus yang bekerja di koperasi adalah para pensiunan yang memiliki dedikasi yang tinggi untuk mengabdikan dirinya kepada koperasi. Pengurus memiliki jiwa pengabdian yang tinggi untuk memajukan dan menyejahterakan para anggotanya. Dedikasi dan jiwa pengabdian ini menjadi dasar kesetiaan dan kesediaan pengurus untuk tetap berada di dalam koperasi, sehingga koperasi bisa tetap eksis.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Islam *et al.* (2012), Razzaq *and* Ullah (2014), Ho *et al.* (2012), Khan *et al.* (2011), Asli *et al.* (2013), Indayati (2012), dan Hung (2008). Semua penelitian itu menyatakan terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Bangkalan Madura. Hasil penelitian mendukung penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh Gheisari *et al.* (2014), dan Noordin *et al.* (2010), serta Jyoti (2013). Semua penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang signifikan antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Bangkalan Madura.

a. Para pengurus koperasi memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan koperasi. Latar belakang para pengurus yang sudah saling mengenal sebelumnya dari instansi pemerintah tempat mereka bekerja, mempengaruhi para pengurus dalam partisipasi aktif, berkontribusi yang tinggi di dalam koperasi, melayani para anggota untuk memenuhi kebutuhannya. Para pengurus memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap berkiprah di dalam koperasi.

b. Atmosfir organisasional yang terdapat di dalam KPRI sangat kondusif dalam mendukung

partisipasi serta motivasi para pengurus di dalam koperasi. Para pengurus tidak mendapat kesulitan di dalam memperoleh informasi yang mereka butuhkan untuk memecahkan masalah pekerjaannya di dalam koperasi. Mereka dapat berkreasi sesuai dengan kreatifitasnya masing-masing.

c. Para pengurus memperoleh kebebasan untuk menyatakan pendapatnya tanpa tekanan. Mereka dihargai sehingga mereka memiliki perasaan bangga dan bernilai bagi orang lain dalam koperasi. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan para pengurus berkerja dengan semangat dan penuh antusiasme, karena mereka dihargai jerih payahnya, sehingga mereka merasa senang berkerja di dalam koperasi. Mereka tetap bertahan di dalam koperasi dalam keadaan bagaimanapun juga. Mereka tetap peduli dan tidak meninggalkan koperasi, karena berada di dalam koperasi merupakan hal yang penting bagi pengurus. Pengurus menyadari bahwa masalah yang terjadi di dalam koperasi adalah masalah mereka juga.

2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura. Para pengurus yang menjadi pengurus di KPRI adalah orang-orang yang memiliki pekerjaan utama atau tetap di instansi pemerintah tertentu, kemudian mendirikan KPRI untuk kesejahteraan para pegawai di instansi pemerintah itu. Para pekerja kemudian bergabung berdasarkan asas kekeluargaan membentuk koperasi yang digolongkan sebagai primer koperasi dinamakan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI).

a. Mereka yang terpilih dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) sebagai pengurus adalah orang-orang yang memiliki tingkat kepedulian tinggi akan keberlangsungan koperasi. Para pengurus memiliki partisipasi dan inisiatif aktif untuk memajukan koperasi, walaupun mereka menyadari bahwa mereka memiliki keterbatasan waktu dalam mengelola koperasi, tetapi mereka tetap bersemangat untuk menjalankan organisasi koperasi.

b. Kepedulian yang tinggi dibuktikan oleh para pengurus dengan cara tetap bersedia mengelola koperasi walaupun mereka mendapat imbalan yang sangat sedikit, karena mereka tidak digaji, tetapi berdasarkan persentasi yang proporsional dari SHU yang setiap tahunnya berubah. Kesetiaan dan selalu melayani para anggota koperasi dengan tulus, menjadikan KPRI dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat dengan bentuk badan usaha lain. Pengurus memiliki perasaan bahwa masalah koperasi





menjadi masalah dirinya juga, oleh karena itu mereka tetap kompak menjalankan usaha koperasi. Dalam keadaan bagaimanapun juga para pengurus tetap memiliki ikatan yang kuat dengan koperasi.

c. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Islam *et al.* (2012), Razzaq and Ullah (2014), Ho *et al.* (2012), Khan *et al.* (2011), Asli *et al.* (2013), Indayati (2012), dan Hung (2008). Semua penelitian itu menyatakan terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan penelitian dan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran bagi Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) di Bangkalan Madura
 - a. Untuk mempertahankan kekokohan komitmen organisasional para pengurus koperasi KPRI, diperlukan kepedulian yang tinggi para pengurus terhadap koperasi sajalah KPRI dapat terus berkiprah dalam dunia usaha yang semakin ketat persaingannya.
 - b. Para pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan Madura di dalam mempertahankan eksistensinya harus mempertimbangkan dimensi-dimensi komitmen organisasional, dan keterkaitannya dengan variabel lain yang turut mendukung bertahannya koperasi yaitu iklim organisasional dan keterlibatan kerja para pengurus.
 - c. Para pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan Madura dapat mempelajari buku pedoman hasil dari penelitian ini, yang dapat dijadikan acuan tentang usaha-usaha mempertahankan koperasi, di dalamnya berisi unsur-unsur iklim organisasional, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional. Selanjutnya koperasi dapat membuat suatu sosialisasi tentang iklim organisasional, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi sebelum mendirikan koperasi.
 - d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian pada badan usaha berbentuk koperasi, selain KPRI, ataupun KPRI tetapi di wilayah lain selain di Madura.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990a. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- 1990b. Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847 – 858
- 1993. Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26, 49 -61.
- Allen, Natalie J, and Meyer, John P. 1990. The Measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment in the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Asil, Seyyed Mohammad Noe Pasand, Doostar Mohammad, Karimi Kamel. Studying the Relationship between Job Involvement and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior in Management of the Hajj Pilgrimage in East Azerbaijan Province. 2013. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*. 3, 2178-2183.
- Blau, Gary J, Boal Kimberly B. 1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. Vol 12, No 2, 288-300.
- Ebrahimi, M., and Mohamadkhani, K. 2014. The Relationship between Organizational Climate and Job Involvement among Teachers of High Schools in Delijan City Iran. *International Management Business*, Vol 4 (1), 65-72.
- Eshafani, Mohammad Javad, Emami Mostafa, Tajnesaei hamid Reza. 2013. The Investigation of the Relation between Job Involvement and Organizational Commitment. *Management Science Letters*. 3, 511-518.
- Gheisari, Farhad, Sheikky, Ayyub and Derakshan Rostam. 2014. Explaining the Relationship, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior among Employees of Khuzestan Gas Company. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy*, Vol 5 No 20.





- 3 Kanungo, Rabindra N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. V3 67, No 3, 341-349.
- Khan, Iqbal Tariq, Jam Farooq Ahmed, Akbar Aisha, Khan Muhammad Basir, Hijazi Syed Tahir. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol 6, No 4,
- Noordin, Fauziah, Omar Safiah, Sehan Syakirarohan, Idrus Shukriah. 2010. Organizational Climate and Its Influence on Organizational Climate. *International Business & Economics Research Journal*, Vol. 9, 2.
- Razzaq, Mohammad Ahsan, Ullah Naeem. 2014. Impact of Job Involvement, Commitment, Job Satisfaction on Turnover: An Empirical Investigation on Banking Sector. *International Journal of Current Research*. Vol 6, 1, 4819-4824.
- Suprayitno, Bambang. (2007). Kritik Terhadap Koperasi (Serta Solusinya) Sebagai Media Pendorong Pertumbuhan Usaha Mikro, kecil, dan Menengah (UMKM). *Jurnal ekonomi dan Pendidikan*. Volume 4 Nomor 2. November.
- Widjanarko. (2007). *Membangun Citra Koperasi Menuju Badan Usaha yang Tangguh dan Mandiri*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Tritunggal

Biografi Penulis

11 Manah Tarman, M.Si.

Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Doktorat (S3) Ilmu Ekonomi (konsentrasi Manajemen) Universitas Negeri Airlangga, lulus tahun 2016.

7

Ruski, M.Pd.

Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Magister (S2) Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, lulus tahun 2010.



Article 6

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	id.123dok.com Internet Source	2%
3	e-journal.janabadra.ac.id Internet Source	1%
4	pt.scribd.com Internet Source	1%
5	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	<1%
7	media.neliti.com Internet Source	<1%
8	Ahmad Shalahuddin. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 2018 Publication	<1%

9	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
10	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.stkippgri-bkl.ac.id Internet Source	<1 %
12	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
15	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
16	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
17	siratini.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
19	www.sosyalarastirmalar.com Internet Source	<1 %

journal.untar.ac.id

20

Internet Source

<1 %

21

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

22

jurnalmanajemen.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

23

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Yakup Yakup, Risman Paulutu, Moh Rolli Paramata. "A Dimension Analysis of Job Satisfaction Effect on Employee Organizational Commitment", Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 2021

Publication

<1 %

25

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On